



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. METRO RIAU  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

OLEH

**SINTA WIDYA NINGSIH**  
**NIM. 11571201017**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. METRO RIAU  
PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

**SINTA WIDYA NINGSIH**  
**NIM. 11571201017**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**



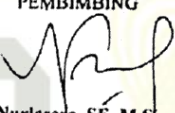
**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : SINTA WIDYA NINGSIH  
 NIM : 11571201017  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX ( SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN  
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
 PT. METRO RIAU PEKANBARU

**DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING**

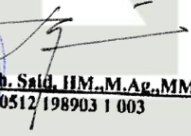
  
Nurhasanah, SE, M.Si  
 NIP. 19730601 200710 2 003


**MENGETAHUI**

DEKAN

KETUA PRODI MANAJEMEN



  
Dr. Drs. H. Mub. Said, ILM., M.Ag., MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003

  
Ainun Mardiah, SE, MM  
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : SINTA WIDYA NINGSIH  
 NIM : 11571201017  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX ( SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN  
 TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA  
 PT. METRO RIAU PEKANBARU  
 Hari/Tanggal Ujian : RABU, 9 OKTOBER 2019

**DISETUJUI OLEH**

KETUA PENGUJI

Dr. LENY NOFIANTI, MS, SE, M.Si, Ak.CA  
 NIP. 19751112 199903 2 001

**MENGETAHUI**

PENGUJI I

IRIEN VIOLINDA ANGGRIANI, SE, M.Si  
 NIP.19751106 200710 2 003

PENGUJI II

FAKHRURROZI, SE, MM  
 NIP. 19670725 200003 1 002

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. METRO RIAU PEKANBARU

SINTA WIDYA NINGSIH

Penelitian ini dilakukan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru sebanyak 64 orang karyawan. Sedangkan sampel pada penelitian ini berjumlah 58 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan *non probability sampling* dengan teknik *sampling jenuh*. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Dari hasil penelitian didapatkan persamaan analisis regresi linier berganda yaitu  $Y = 1,363 + 0,603X_1 + 0,386X_2$ . Hasil penelitian menyimpulkan bahwa mutasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (7,323) > t_{tabel} (2,00404)$ . Promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru dengan nilai  $t_{hitung} (6,754) > t_{tabel} (2,00404)$ . Secara simultan mutasi dan promosi jabatan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru dengan nilai  $F_{hitung} (54,551) > F_{tabel} (3,16)$ . Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi, mutasi dan promosi jabatan mampu menjelaskan kepuasan kerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru sebesar 65,3% sementara sisanya sebesar 34,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Mutasi, Promosi Jabatan dan Kepuasan Kerja

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru” yang disusun sebagai syarat akademis dalam penyelesaian Program Studi Manajemen (S1), Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
- Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Ainun Mardhiah, SE, MM dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Nurlasera, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.





### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Zulhaida, SE, MM. selaku penasehat akademis yang telah banyak membantu dalam memberikan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Uiniversitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang selalu memberikan doa dan dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

9. Kepada Pimpinan PT. Metro Riau Pekanbaru yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.

Sahabat seperjuangan Iis Mawardah, Renna Vionitha, Arlin Andriani NST, Resta Dianti, Rati Anggraini dan Rafika Ardianur atas dukungan dan semangat yang diberikan selama ini.

Sahabat SMK, Yosi Ayu Lestari, Riri Miranda, Fetni Fitrianti Dan Lusy Handayani.

Teman-teman KKN Desa Dompas, Muhammad Faiq Rizky, Abdul Wahid, Kusnanto, Suswoyo, Erviana, Putri Almayani, Sri Murni, Sri Rezki, Saidah Fathul Jannah dan Ayu Permata Sari.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

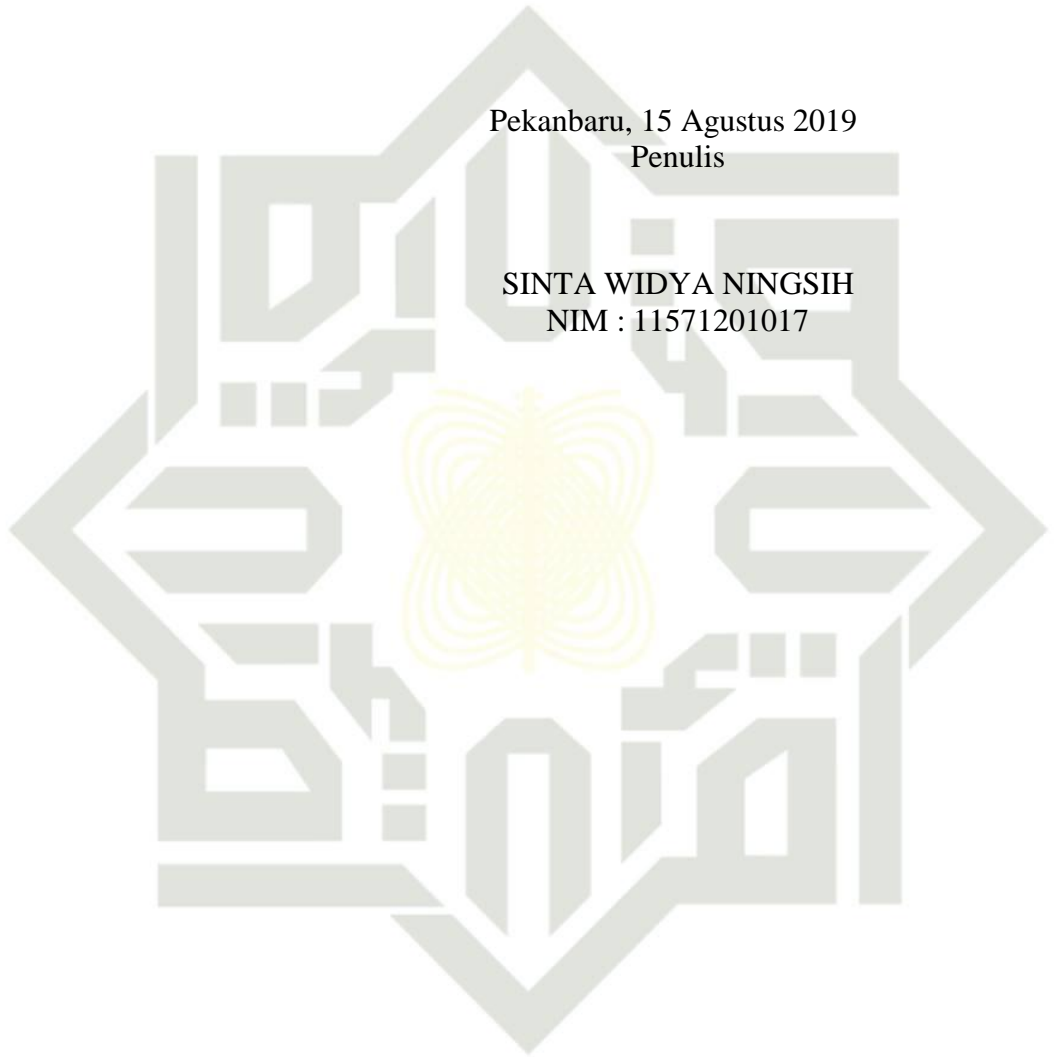
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 15 Agustus 2019  
Penulis

SINTA WIDYA NINGSIH  
NIM : 11571201017



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	i
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	ii
<b>DAFTAR ISI .....</b>	v
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	viii
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	ix
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	x
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	11
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	11
1.4 Sistematika Penulisan .....	14
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	15
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia .....	15
2.2 Kepuasan Kerja .....	16
2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....	16
2.2.2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	18
2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja .....	19
2.2.4. Teori Kepuasan Kerja .....	19
2.2.5. Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam .....	22
2.3 Mutasi .....	23
2.3.1. Pengertian Mutasi .....	23
2.3.2. Tujuan Mutasi .....	24
2.3.3. Jenis-Jenis Mutasi .....	25
2.3.4. Metode Mutasi .....	26
2.3.5. Indikator Mutasi .....	27
2.4 Promosi Jabatan .....	28
2.4.1. Pengertian Promosi Jabatan .....	28
2.4.2. Jenis-Jenis Promosi Jabatan .....	29
2.4.3. Syarat Promosi Jabatan .....	30
2.4.4. Tujuan Promosi Jabatan .....	32
2.4.5. Indikator Promosi Jabatan .....	33
2.4.6. Promosi Jabatan dalam Pandangan Islam .....	34
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	35
2.5.1. Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	35

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.2. Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja.....	35
2.6 Penelitian Terdahulu.....	36
2.7 Defenisi Operasional .....	39
2.8 Kerangka Pemikiran .....	40
2.9 Variabel Penelitian .....	40
2.9.1. Variabel Terikat.....	40
2.9.2. Variabel Bebas.....	41
2.10 Hipotesis Penelitian.....	41

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	42
3.2.1. Jenis Data.....	42
3.2.2. Sumber Data .....	42
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	43
3.3.1. Populasi .....	43
3.3.2. Sampel .....	43
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	44
3.5 Metode Analisa Data .....	44
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2. Analisis Kuantitatif.....	45
3.6 Teknik Analisa Data .....	45
3.7 Uji Kualits Data.....	45
3.7.1. Uji Validitas.....	45
3.7.2. Uji Realibilitas.....	46
3.8 Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8.1. Uji Normalitas .....	46
3.8.2. Uji Multikolinieritas .....	47
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas .....	47
3.9 Analisi Regresi Linear Berganda.....	48
3.10 Uji Hipotesis.....	48
3.10.1 Uji Secara Simultan (Uji F).....	48
3.10.2 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	49
3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ ).....	50

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Metro Riau Pekanbaru .....	51
4.2 Profil Perusahaan.....	53
4.3 Logo PT. Metro Riau Pekanbaru.....	54
4.4 Visi dan Misi PT. Metro Riau Pekanbaru .....	54
4.5 Struktur Organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru .....	55

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6 Uraian Tugas ( <i>Job Description</i> ) Bagian/Divisi Kerja PT. Metro Riau Pekanbaru.....	57
---	----

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden .....	61
5.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	61
5.1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	63
5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
5.2 Deskriptif Variabel .....	64
5.2.1. Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja .....	64
5.2.2. Analisa Deskriptif Variabel Mutasi.....	66
5.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Promosi Jabatan.....	68
5.3 Uji Kualitas Data .....	70
5.3.1. Uji Validitas.....	70
5.3.2. Uji Reliabilitas.....	71
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	72
5.4.1. Uji Normalitas .....	72
5.4.2. Uji Multikolinieritas .....	73
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	74
5.5 Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
5.6 Uji Hipotesis.....	77
5.6.1. Uji Secara Simultan (Uji F).....	77
5.6.2. Uji Secara Parsial (Uji T) .....	78
5.6.3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	80
5.7 Pembahasan .....	80
5.7.1 Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru .....	81
5.7.2 Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru.....	82
5.7.3 Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru.....	84

## BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan .....	86
6.2 Saran.....	87

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 data jumlah karyawan tiap divisi pada PT. Metro Riau Pekanbaru .....	3
Tabel 1.2 Tingkat Keluar Masuk (Lto) Karyawan Pada Pt. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2014-2018 .....	4
Tabel 1.3 Data Mutasi Jabatan Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2014-2018 .....	6
Tabel 1.4 Data Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2014-2018 .....	9
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdaulu.....	37
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian.....	39
Tabel 5.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Umur.....	62
Tabel 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 5.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa kerja. ....	64
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Mutasi .....	66
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Promosi Jabatan.....	68
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas .....	70
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	71
Tabel 5.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	76
Tabel 5.12 Hasil Uji F hitung.....	78
Tabel 5.13 Hasil T hitung.....	79
Tabel 5.14 Hasil Koefisien Determinasi .....	80

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Logo PT. Metro Riau Pekanbaru.....	54
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru .....	56
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	72
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	73
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	75

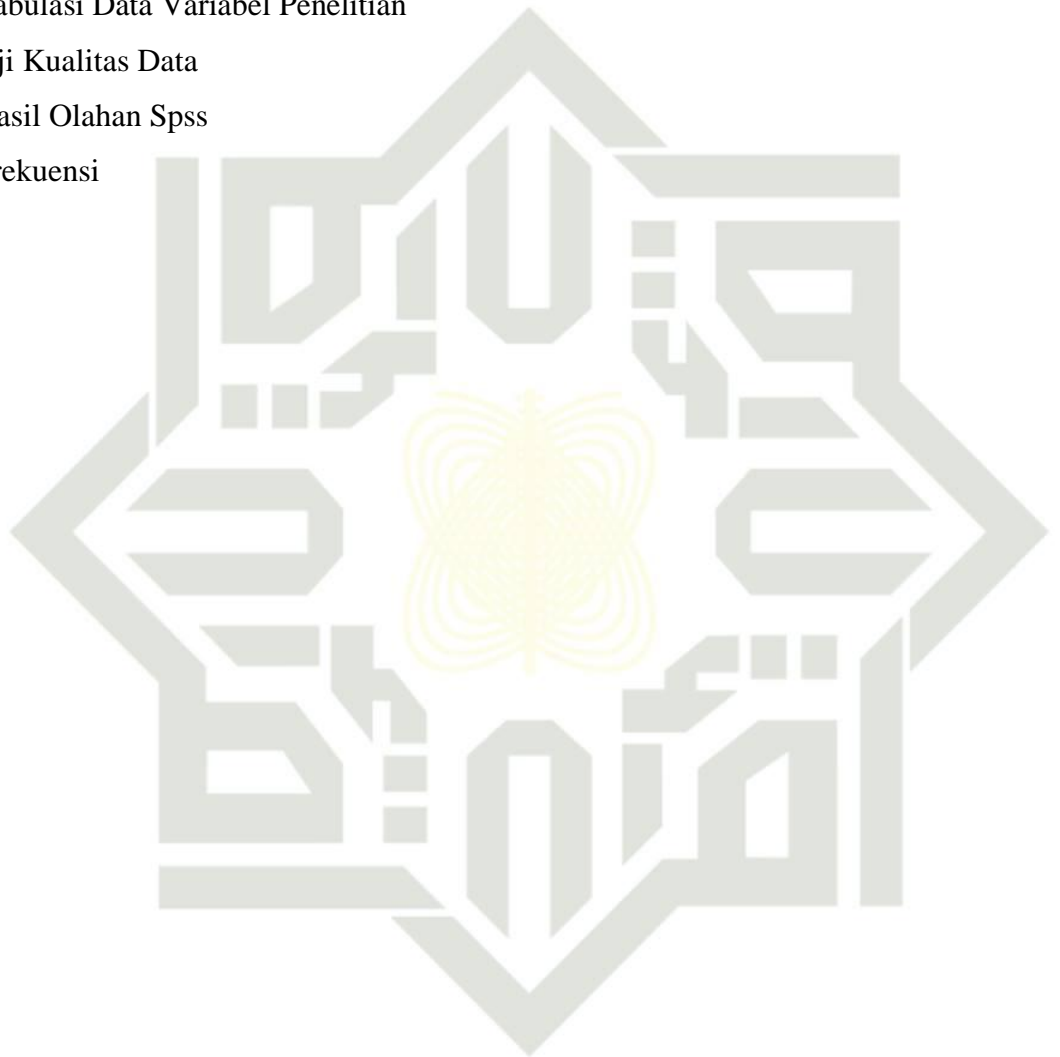


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

## DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1. Kuesioner	
Lampiran 2. Tabulasi Data Variabel Penelitian	
Lampiran 3. Uji Kualitas Data	
Lampiran 4. Hasil Olahan Spss	
Lampiran 5. Frekuensi	



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **LATAR BELAKANG**

Sebuah perusahaan/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Sumber daya yang dimiliki perusahaan/organisasi tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang optimum. Kinerja yang optimum tersebut dapat tercapai apabila karyawan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam melakukan suatu pekerjaannya.

Suatu perusahaan harus dapat mengelola dengan baik karyawan karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua menjadi tak berarti. Bahkan, sekarang ini karyawan diharapkan lebih kreatif dan inovatif, sedangkan dari perusahaan sangat penting untuk mengembangkan SDM dengan berbagai cara seperti melalui proses rekrutmen yang kompetitif, pelatihan yang sistematis, peningkatan kepuasan karyawan, peningkatan pendidikan karyawan, dan pemberdayaan karyawan.

Dalam hal ini karyawan menjadi aset dalam organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi mereka memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini yang dikenal sebagai kepuasan kerja yang timbul karena pekerjaan, peralatan,



lingkungan, dan sebagainya. **Robbins dan Judge (2009:107)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya”. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan dalam bekerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan sebuah perusahaan sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, sama halnya dengan karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas, baik itu berupa material maupun non material. Artinya, kebutuhan karyawan selalu bertambah dari waktu ke waktu pada proses aktivitas kerja maupun diluar kerja. Apabila perusahaan tidak memperhatikan hal tersebut, tentu karyawan akan berpikir dan mencari kerja di perusahaan lain yang memberikan kepuasan yang lebih.

Objek dari penelitian ini adalah PT. Metro Riau Pekanbaru. PT. Metro Riau adalah sebuah koran lokal di provinsi Riau yang terbit sejak tahun 2005. PT. Metro Riau pertama kali terbit tanggal 1 April 2005 dengan halamannya yang berjumlah 24 halaman. Awalnya PT. Metro Riau memiliki karyawan sebanyak 40 orang karyawan dan sekarang perusahaan ini memiliki karyawan sebanyak 64 orang karyawan. Kantor redaksi Metro Riau berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 20-28, Gedung Metro Grha Pena Pekanbaru-Riau. Saat pertama kali Metro Riau terbit belum ada media yang mengakomodasi etnis tionghoa. Melalui

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendekatan budaya, maka Metro Riau menghadirkan rubrik mandarin agar dapat menyatukan budaya yang ada biar tidak terkotak-kotak. Selain halaman bernuansa mandarin tersebut, terdapat halaman khusus seperti halaman bisnis dan advertorial. Untuk halaman bisnis berisikan berita tentang produk dan perdagangan sehingga masyarakat bisa mendapatkan informasi terbaru seputar bisnis.

**Tabel 1.1 : Data Jumlah Karyawan Tiap Divisi Pada PT. Metro Riau Pekanbaru**

No.	Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Umum	18
2.	Portal	2
3.	Distribusi	5
4.	Layout	3
5.	Redaksi	25
6.	Iklan	6
7.	Percetakan	5
	<b>Total</b>	<b>64</b>

Sumber : PT. Metro Riau Pekanbaru, 2019

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari keluar masuknya karyawan. Terlihat dari beberapa tahun terakhir tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari tingkat turnover karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru pada tabel berikut ini:



**Tabel 1.2 : Tingkat Keluar Masuk (LTO) Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (Orang)	Jumlah Karyawan (Orang)		Jumlah Karyawan Akhir Tahun (Orang)	Jumlah Rata-Rata Karyawan (Orang)	Tingkat LTO (%)
		Masuk	Keluar			
2014	58	20	10	68	63	15,87
2015	68	7	6	69	69	8,69
2016	69	2	4	67	68	5,88
2017	67	5	5	67	67	7,46
2018	67	4	7	64	66	10,60

Sumber : PT. Metro Riau Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa tingkat labour turnover terdapat peningkatan dari 3 tahun terakhir. Pada tahun 2014 di PT. Metro Riau Pekanbaru menerima karyawan sebanyak 20 orang dan yang keluar sebanyak 10 orang dengan tingkat LTO sebesar 15,87%. Pada tahun 2015 perusahaan menerima karyawan masuk sebanyak 7 orang dan yang keluar sebanyak 6 orang dengan tingkat LTO sebesar 8,69%. Di tahun 2016 karyawan yang masuk sebanyak 2 orang dan karyawan yang keluar sebanyak 4 orang dengan tingkat LTO sebesar 5,88%. Dan pada tahun 2017 karyawan yang masuk dan keluar masing-masing sebanyak 5 orang dengan tingkat LTO sebesar 7,46%. Kemudian pada tahun 2018 perusahaan menerima karyawan masuk sebanyak 4 orang dan yang keluar sebanyak 7 orang dengan tingkat LTO sebesar 10,60%.

Keluar masuknya karyawan dapat mempengaruhi kontinuitas kegiatan perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan pra survey dengan salah satu karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru divisi redaksi pada

tanggal 18 Februari 2019 sekitar pukul 14.00 WIB, karyawan yang keluar dikarenakan atas kemauannya sendiri. Hal ini disebabkan karena karyawan yang merasa tidak puas dengan perusahaan seperti kesempatan promosi yang kurang sesuai, pekerjaan yang monoton, tidak adanya pengembangan karir yang didapatkan karyawan, serta kurangnya balas jasa terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan sehingga dapat menimbulkan ketidakpuasan dalam bekerja.

Menurut **Hasibuan (2010:203)** salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah penempatan yang sesuai dengan keahlian. Penempatan posisi karyawan dalam perusahaan atau organisasi, biasanya diterapkan dengan mutasi dan promosi jabatan. Kebijakan mutasi dan promosi ini dapat menjadi salah satu solusi untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

Kata mutasi sudah dikenal sebagian masyarakat, baik dalam lingkungan perusahaan maupun diluar lingkungan perusahaan. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sederajat. Menurut **Siagian (2013:172)** mutasi berarti penempatan seseorang pada tugas baru dengan tanggung jawab, hierarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan statusnya yang lama.

Mutasi atau pemindahan merupakan kegiatan rutin dari perusahaan untuk melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" yaitu "orang yang tepat pada tempat yang tepat". Dengan demikian, mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien. Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti, bahkan justru mungkin akan merugikan perusahaan. Untuk itu mutasi harus didasarkan pada

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertimbangan yang matang. Berikut data jumlah karyawan yang mendapatkan mutasi pada PT. Metro Riau Pekanbaru:

**Tabel 1.3 : Data Mutasi Jabatan Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Bidang Pekerjaan	Jenis Jabatan Yang Dimutasikan		Karyawan yang mendapat mutasi (orang)	Jumlah karyawan (orang)
		Sebelum	Sesudah		
2014	Redaksi	Redpel Potensa	Redpel Mingguan	1	3
	Redaksi	Redpel Mingguan	Redpel Potensa	1	
	Sirkulasi	Koord. Reteil	Adm. Sirkulasi	1	
2015	Iklan	Layout	Marketing Iklan	1	4
	Umum	Koord. Security	Koord. Distribusi	1	
	Redaksi	Marketing	Redaktur Advetorial	1	
	Redaksi	Wartawan	Wartawan Advetorial	1	
2016	Layout	Marketing	Layout	1	4
	Umum	Distribusi	Staff Umum	1	
	Redaksi	Redaktur Mandarin	Redaktur Advetorial	1	
	Redaksi	Redaktur Advetorial	Redpel	1	
2017	Sirkulasi	Adm. Iklan	Adm. Sirkulasi	1	2
	Redaksi	Redaksi Advetorial	Redpel	1	
2018	Layout	Marketing Iklan	Layout	1	3
	Redaksi	Redaktur Mingguan	Marketing Advetorial	1	
	Sirkulasi	Koord. Reteil	Adm. Sirkulasi	1	

Sumber : PT. Metro Riau Pekanbaru, 2019



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rendahnya jumlah karyawan yang dimutasikan, yaitu pada tahun 2014 jumlah karyawan yang mendapat mutasi jabatan sebanyak 3 orang. Tahun 2015 karyawan yang dimutasikan berjumlah 4 orang. Tahun 2016 yang mendapat mutasi jabatan berjumlah 4 orang. Tahun 2017 karyawan yang dimutasikan berjumlah 2 orang. Dan pada tahun 2018 karyawan yang dimutasikan sebanyak 3 orang.

Pelaksanaan mutasi yang dilakukan pada PT. Metro Riau Pekanbaru tidak sebanding dengan jumlah karyawannya. Setiap tahunnya hanya sedikit karyawan yang mendapatkan mutasi jabatan pada PT. Metro Riau Pekanbaru sehingga karyawan yang tidak dimutasikan akan merasa bosan dan jenuh akibat sifat pekerjaan yang monoton sehingga tidak adanya pengembangan karir dan pengalaman baru yang didapat dari karyawan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru divisi umum pada tanggal 18 Februari 2019 sekitar pukul 09.00 WIB terdapat beberapa karyawan yang dimutasikan merasa kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan kurangnya pengetahuan pada bidang pekerjaan mereka yang baru. Serta adanya mutasi yang belum sesuai dengan skill dan kemampuan dari karyawan tersebut.

Disamping mutasi, faktor lain yang mampu memberikan kepuasan kerja bagi karyawan adalah promosi jabatan. Promosi jabatan adalah bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasi kerja yang dilakukan. Diharapkan dengan adanya sistem promosi yang transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga mereka akan puas apabila

mencapai apa yang diharapkan. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif.

Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Dengan dasar inilah seorang individu akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

Promosi hendaknya dinilai berdasarkan asas keadilan dan objektivitas dengan begitu karyawan akan terdorong bekerja giat, bersemangat, berdisiplin dan berprestasi kerja sehingga sasaran perusahaan secara optimal dapat dicapai. Perusahaan yang berpegang pada asas keadilan dan objektivitas juga akan menguntungkan bagi pihak perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan dapat secara tepat dalam menentukan karyawan yang layak untuk dipromosikan sehingga karyawan yang tepat sesuai keahlian dan latar belakang yang dimilikinya akan memberikan kontribusi yang maksimal bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam melakukan promosi jabatan, PT. Metro Riau Pekanbaru terdapat beberapa kriteria seperti absensi tanpa keterangan yang tidak lebih dari sepuluh kali dalam setahun, tingkat pendidikan S1 sederajat, tamatan SMA sederajat yang memiliki keahlian khusus dan sudah senioritas, berpengalaman dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan memiliki prestasi kerja yang baik.

Seorang individu yang mengenali dengan baik keahlian dan keterampilan yang dimiliki akan lebih mudah menjalankan tugas dan pekerjaannya dengan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih baik dibandingkan individu lain yang kurang mampu mengenali keahliannya. Berikut data jumlah karyawan yang mendapatkan promosi jabatan pada PT. Metro Riau Pekanbaru:

**Tabel 1.4 : Data Promosi Jabatan Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru Tahun 2014-2018**

Tahun	Bidang Pekerjaan	Jenis Jabatan Yang Dipromosikan		Karyawan yang mendapat promosi (orang)	Jumlah karyawan (orang)
		Sebelum	Sesudah		
2014	Layout	Staff Layout	Kabag Layout	1	3
	Redaksi	Wartawan	Redaktur	1	
	Iklan	Staff Iklan	Kabag Design Iklan	1	
2015	Account Excektif	AE Freelance	AE Tetap	1	2
	Redaksi	Wa. Pimred	Pimred	1	
2016	Umum	Security	Koord. Security	1	4
	Umum	Manajer Percetakan	Direktur MR	1	
	Redaksi	Redaktur	Korlip	1	
	Distribusi	Staff Distribusi	Koord. Distribusi	1	
2017	Sirkulasi	Adm. Sirkulasi	Kabag. Sirkulasi	1	3
	Redaksi	Fotografer	Redaktur Foto	1	
	Iklan	Staff Iklan	Kabag Iklan	1	
2018	Portal	Redaktur Portal	Master Web	1	2
	Redaksi	Resource & Development	Korlip	1	

Sumber : PT. Metro Riau Pekanbaru, 2019



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa rendahnya jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan yaitu pada tahun 2014 jumlah karyawan yang mendapat promosi jabatan sebanyak 3 orang dikarenakan masa kerja karyawan sebelumnya yang menduduki jabatan tersebut sudah habis. Tahun 2015 karyawan yang dipromosikan berjumlah 2 orang dikarenakan masa kerja karyawan sebelumnya yang menduduki jabatan tersebut sudah habis. Tahun 2016 yang mendapat promosi jabatan berjumlah 4 orang dikarenakan adanya jabatan yang kosong. Tahun 2017 karyawan yang dipromosikan berjumlah 3 orang dikarenakan masa kerja karyawan sebelumnya yang menduduki jabatan tersebut sudah habis. Dan pada tahun 2018 karyawan yang dipromosikan sebanyak 2 orang dikarenakan adanya jabatan yang kosong.

Pelaksanaan promosi yang dilakukan pada PT. Metro Riau Pekanbaru pada 3 tahun terakhir mengalami penurunan. Dan juga kebanyakan promosi jabatan di PT. Metro Riau Pekanbaru dikarenakan masa kerja yang habis dan adanya jabatan yang kosong, bukan karena atas prestasi karyawan, serta karyawan yang dipromosikan tidak sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan pada perusahaan tersebut sehingga karyawan yang memiliki prestasi baik dalam bekerjanya dan memenuhi kriteria merasa tidak dihargai. Hal ini akan menyebabkan ketidakpuasan kerja dari para karyawan tersebut serta menyebabkan karyawan kurang menyelesaikan tugasnya secara tuntas dan kurang optimal.

Sebagai halnya di PT. Metro Riau Pekanbaru yang mempunyai suatu program mutasi dan promosi terhadap kepuasan kerja karyawan, PT. Metro Riau pernah mengalami kondisi dimana karyawan mengalami ketidakpuasan dalam

pekerjaannya. Sehingga peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan membahas lebih dalam untuk dituangkan dalam penelitian yang berjudul **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru”**.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Mutasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru ?
2. Apakah Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru ?
3. Apakah Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Metro Riau Pekanbaru ?

## 1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui pengaruh Mutasi secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.

Untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan pada PT. Metro Riau Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Bagi perusahaan

Adapun manfaat penelitian ini adalah memberikan bahan pertimbangan pada pihak perusahaan, khususnya mengenai Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

Bagi peneliti

Untuk memperdalam ilmu pengetahuan penulis, dimana dengan adanya penelitian ini penulis dapat mengetahui segala macam perusahaan yang sama khususnya masalah Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna sebagai referensi mengenai Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

#### 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan skripsi ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

**BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Yakni menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, pengaruh Mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

**BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah PT. Metro Riau Pekanbaru, visi dan misi Perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas pokok dan aktivitas perusahaan.

**BAB V : HASIL DAN PEMBAHASAN**

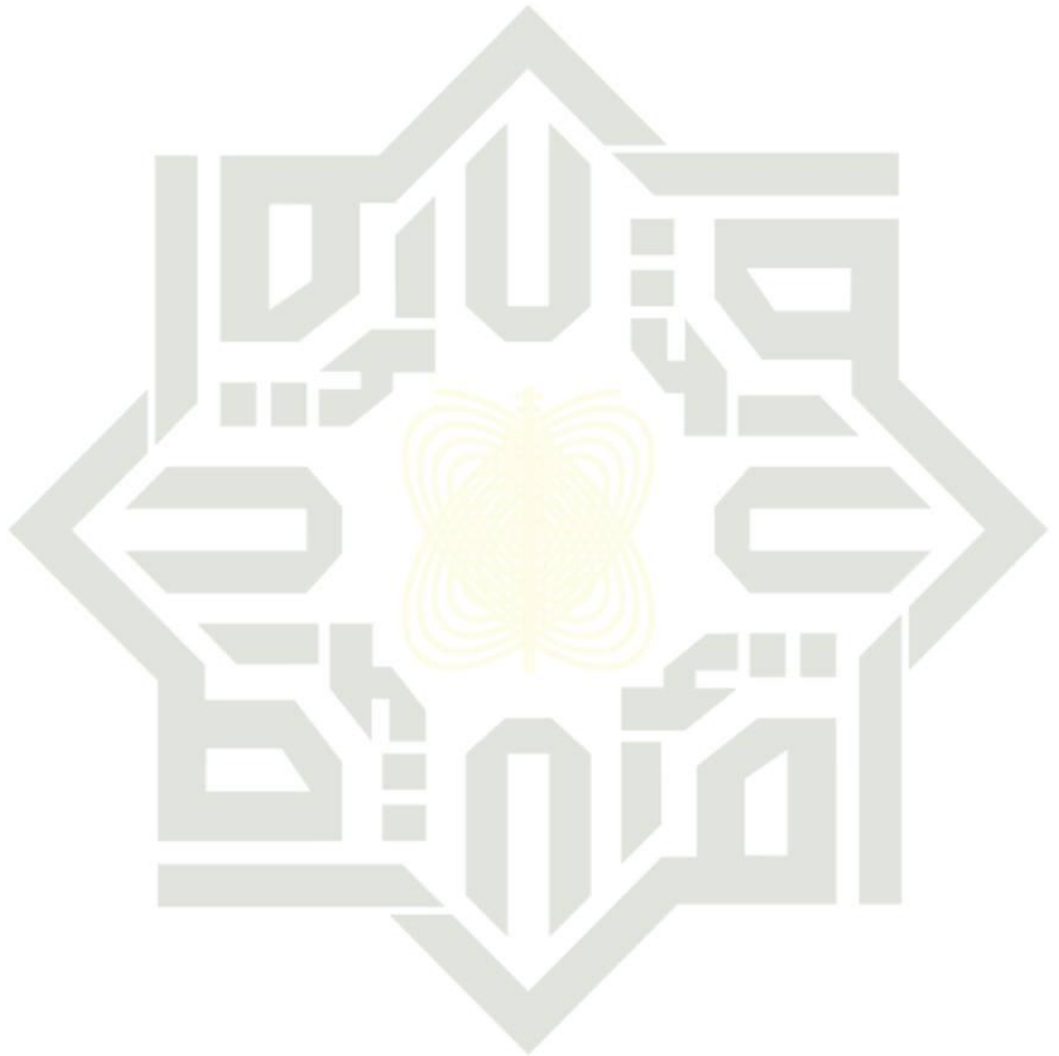
Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB VI : PENUTUP**

Yakni merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### Manajemen Sumber Daya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pada dasarnya, sumber daya manusia merupakan suatu sumber yang sangat diperlukan pada sebuah organisasi/perusahaan. Karena, sumber daya manusia sangat berperan aktif dalam tercapainya suatu tujuan organisasi/perusahaan. Oleh sebab itu, SDM harus dikelola secara baik supaya organisasi/perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut **Mangkunegara (2011:2)** manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Nuraini (2013:3)** manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang berfokus mengenai ketenagakerjaan, sehingga sering juga dikatakan dengan *man power management, labour relation, industrial relation, personnel administration*.

Menurut **Hasibuan (2010:10)** manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.



Jadi, dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang mengatur ketenagakerjaan mulai dari penarikan karyawan, seleksi, pengembangan, pemberian gaji, dan pemeliharaan karyawan SDM oleh perusahaan/organisasi.

## **Kepuasan Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Segala aktivitas yang dilakukan karyawan di perusahaan berujung kepada kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan sehingga dengan adanya kepuasan terhadap pekerjaannya tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan.

Menurut **Umam (2010:192)** kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Menurut **Hasibuan (2010:202)** kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh

moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi pekerjaan.

Menurut **Rivai dan Mulyadi (2011:246)** kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b. Segi sosial psikologi:
  - 1) Kesempatan untuk maju
  - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
  - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
  - 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan sebagai hasil dari penilaian pekerjaan dan pengalaman pekerjaan yang selama ini dilakukan. Kepuasan kerja yang tidak terpenuhi akan mengakibatkan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Ketidakpuasan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain yang dikemukakan oleh **Umam (2010:194)** adalah sebagai berikut:

Gaji/imbalan yang dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu maka akan timbul suatu kepuasan dalam bekerja.

Kondisi kerja yang menunjang, dengan kondisi ruang kerja yang terang, sejuk, dan peralatan kerja yang nyaman untuk digunakan maka dengan kondisi seperti ini, kebutuhan-kebutuhan fisik yang terpenuhi akan memuaskan para karyawan.

3. Hubungan kerja (rekan kerja dan atasan), jika didalam suatu perusahaan memiliki hubungan kerja yang baik antar rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan **Sutrisno (2011:80)** menyimpulkan empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

Faktor psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

Faktor sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Faktor fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

Faktor finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan, dan sebagainya.

#### 2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut **Hasibuan (2010:203)** kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi hal-hal sebagai berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
  - b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
  - c. Berat ringannya pekerjaan.
- Suasana dan lingkungan pekerjaan.
- Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.

#### 2.2.4 Teori Kepuasan Kerja

Menurut **Suwatno dan Priansa (2014:264)** terdapat tiga teori kepuasan kerja yang sudah dikenal, yaitu:

*Discrepancy Theory* (Teori Perbedaan)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter pada tahun 1961. Porter mengukur kepuasan kerja dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya

dengan kenyataan yang dirasakan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, karena yang diinginkan telah terpenuhi.

#### b. *Equity Theory* (Teori Keadilan)

Teori ini dikembangkan oleh Adam pada tahun 1963. Prinsip teori ini adalah bahwa seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas situasi tertentu yang diperoleh individu dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor maupun ditempat lain.

#### c. *Two Factor Theory* (Teori Dua Faktor)

Teori ini dikembangkan dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat di kelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *Hygiene Factors* dan *Motivational Factors*. Faktor higienis adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber kepuasan, yaitu gaji, insentif, pengawasan, hubungan pribadi, kondisi kerja dan status. Apabila faktor ini tidak ada maka karyawan akan merasa tidak puas.

Faktor motivasi adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, pengakuan, wewenang, tanggung jawab, dan promosi. Sekalipun demikian, ketidakadaan kondisi-kondisi bukan berarti membuktikan kondisi sangat tidak puas. Keberadaan kondisi-kondisi tersebut membentuk motivasi kuat yang menghasilkan prestasi kerja yang baik.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Indrasari (2017:42)** terdapat lima macam teori kepuasan kerja yang dijelaskan sebagai berikut:

#### Teori *Need Fulfillment*

Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja diukur melalui penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan yang terpuaskan. Pegawai akan puas jika mereka mendapatkan sesuatu yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai yang terpenuhi semakin puas pegawai tersebut atau sebaliknya.

#### 2. Teori *Equity*

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (*equity*). Perasaan *equity* dan *inequity* diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun ditempat lain. Teori ini mengidentifikasi *equity* dalam tiga bagian yakni *input*, *out comes*, *comparisons person*.

#### Teori *Discrepancy*

Teori ini menyatakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang dilakukan dengan menghitung selisih antara apa yang diharapkan dari pekerjaan dengan kenyataan yang dirasakan.

#### 4. Teori *Motives*

Menurut teori ini terdapat dua faktor pengukur kepuasan dan ketidakpuasan yakni:

- a. Faktor *maintenance* atau *dissatisfaction factors*, adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperoleh ketentraman badaniah meliputi gaji, kualitas supervisi, kebijakan organisasi, kualitas hubungan interpersonal diantara rekan kerja, dengan atasan dan bawahan, keamanan bekerja, status dan kondisi kerja.

- b. Faktor *motivator* atau *satisfaction factors*, menyangkut kebutuhan psikologis pegawai. Faktor ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi pegawai yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan seperti prestasi pengakuan, pekerjaan itu sendiri.

#### 5. Teori *social reference-group*

Teori ini hampir menyerupai teori *need fulfillment*, namun perbedaannya adalah bahwa dalam teori ini, harapan, keinginan, serta kepentingan adalah milik individu dalam kelompok dan bukan sebagai individu yang independen.

#### 2.2.5 Kepuasan Kerja dalam Pandangan Islam

Dalam ajaran islam kepuasan kerja dikaitkan dengan tiga hal yaitu ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan syukur maka akan menciptakan kepuasan kerja tertentu.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Ibrahim ayat 7:

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu memaklumkan, “Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu,

tetapi jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab Ku sangat pedih.”

Dari ayat diatas dijelaskan bahwa apabila kita mensyukuri hasil kerja yang kita dapat dengan hati ikhlas dan sabar maka Allah SWT akan menambah nikmat hambanya. Namun jika kita selalu merasa tidak puas atas nikmat yang diperoleh, maka Allah SWT akan memberikan rasa kekurangan yang terus-menerus kepada kita. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh. Oleh sebab itu, kita diharuskan untuk bersyukur dan melihat ke golongan bawah serta tidak membandingkan dengan golongan yang lebih atas.

## 2.3 Mutasi

### 2.3.1 Pengertian Mutasi

Mutasi atau perpindahan jabatan/pekerjaan merupakan fenomena yang biasa terjadi pada suatu perusahaan. Perubahan posisi jabatan/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dengan jabatan sebelumnya dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang, tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatannya, yang berubah dalam mutasi hanyalah bidang tugasnya.

Menurut **Sastrohadiwiryo (dalam Kadarisman, 2012:68)** mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Hanggraeni (2012:80)** Mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tetapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama.

Menurut **Moekijat (2010:112)** Mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Berdasarkan pengertian tersebut maka ditarik kesimpulan bahwa pengertian mutasi adalah suatu proses pemindahan posisi/jabatan seorang karyawan ke posisi/jabatan lain yang dianggap setingkat atau sederajat dengan posisi/jabatan sebelumnya.

#### 2.3.2 Tujuan Mutasi

Menurut **Hasibuan (2011:102)** tujuan dari dilakukannya mutasi adalah sebagai berikut:

Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan/jabatan.

Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.

Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.

Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun menurut **Moekijat (2010:117)** dalam program kepegawaian mutasi bertujuan untuk:

Mempertahankan pegawai-pegawai yang telah lama masa kerjanya sebagai perubahan atau pengurangan keperluan produksi.

Mengembangkan kecakapan pegawai dalam berbagai bidang.

Mengadakan penggantian antar regu.

Memperbaiki penempatan yang tidak memuaskan.

#### Jenis- jenis Mutasi

Menurut **Endang (2010:87)** terdapat beberapa jenis mutasi yaitu:

1. Ditinjau dari tempat kerja karyawan:

- a. Mutasi antarurusan
- b. Mutasi antarseksi
- c. Mutasi antarbagian
- d. Mutasi antarbiro
- e. Mutasi antarinstitusi

Ditinjau dari tujuan dan maksud mutasi:

- a. *Production transfer*, mutasi pada jabatan yang sama, karena produksi di tempat yang lama menurun.
- b. *Replacement transfer*, mutasi dari jabatan yang sudah lama dipegang ke jabatan yang sama dibagian lain, untuk menggantikan karyawan yang belum lama bekerja atau karyawan yang diberhentikan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. *Versatility transfer*, mutasi dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain untuk menambah pengetahuan karyawan yang bersangkutan.
- d. *Shift transfer*, mutasi dalam jabatan yang sama. Misalnya, shift A (malam) pindah ke shift B (pagi).
- e. *Remedial transfer*, mutasi karyawan ke bagian mana saja untuk memupuk dan memperbaiki kerja sama antarkaryawan.

Ditinjau dari masa kerja karyawan:

- a. *Temporary transfer*, mutasi yang bersifat sementara untuk mengganti karyawan yang cuti atau berhalangan.
- b. *Permanent transfer*, mutasi yang bersifat tetap.

#### 2.3.4 Metode Mutasi

Menurut **Hasibuan (2011:103)** mutasi dalam suatu organisasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

##### 1. Cara tidak ilmiah

Mutasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan:

- a. Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu.
- b. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
- c. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
- d. Berdasarkan *spoil system*.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Cara ilmiah

Mutasi dengan cara ilmiah dilakukan:

- a. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
- b. Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata.
- c. Berorientasi pada formasi riil kepegawaian.
- d. Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam.
- e. Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan.

#### 2.3.5 Indikator Mutasi

Menurut **Hasibuan (2010:103)** untuk mengukur mutasi maka digunakan indikator sebagai berikut:

##### 1. Pengalaman

Memiliki pengalaman yang sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.

##### Pengetahuan

Memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.

##### Kebutuhan

Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.

##### Kecakapan



Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, memiliki skill yang mampu diandalkan.

Tanggung jawab

Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

## 2.4 Promosi Jabatan

### 2.4.1 Pengertian Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan suatu bentuk penghargaan yang diharapkan oleh karyawan atas prestasi kerja yang dilakukannya. Dengan adanya sistem promosi yang transparan akan mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal sehingga mereka akan puas apabila mencapai apa yang diharapkan. Seorang individu yang memegang jabatan atau kedudukan tertentu dituntut memiliki profesionalisme yang tinggi agar dalam pelaksanaan pekerjaannya dapat berjalan dengan efektif.

Menurut **Siagian (2013:169)** Promosi Jabatan ialah apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan lebih tinggi dan penghasilannya pun lebih besar. Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang dipangkunya sekarang, sekaligus sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan dalam sebuah organisasi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Nuraini (2013:75)** Promosi adalah proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

Menurut **Hasibuan (2010:108)** Promosi adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi didalam suatu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa Promosi Jabatan adalah perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi serta memiliki wewenang, tanggung jawab, status dan penghasilan yang lebih besar dari jabatan sebelumnya.

#### 2.4.2 Jenis-Jenis Promosi Jabatan

Jenis-jenis promosi yang dikenal menurut **Hasibuan (2010:113)** adalah sebagai berikut:

Promosi Sementara (*Temporary Promotion*)

Seseorang karyawan yang dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang kosong dan harus segera diisi, tetapi apabila jabatan telah diisi oleh pejabat tetap maka pejabat sementara akan diturunkan kembali ke jabatan sebelumnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Promosi Tetap (*Permanent Promotion*)

Kenaikan jabatan seseorang yang sudah pasti dan bersifat tetap serta memiliki wewenang, tanggung jawab dan gajinya yang besar dari jabatan sebelumnya.

#### Promosi Kecil (*Small Promotion*)

Kenaikan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab dan gaji.

#### d. Promosi Kering (*Dry Promotion*)

Seseorang karyawan yang dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji.

#### 2.4.3 Syarat-syarat Promosi Jabatan

Dalam suatu promosi jabatan, harus ditetapkan berbagai persyaratan yang telah direncanakan serta dituangkan dalam program promosi. Menurut Kadarisman (2013:143) syarat-syarat tersebut antara lain:

##### Pengalaman

Banyaknya pengalaman seseorang pegawai seringkali dipakai sebagai salah satu syarat untuk promosi, sebab dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide yang lebih banyak, dan sebagainya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tingkat pendidikan

Terdapat juga organisasi yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi, dapat diharapkan pemikiran yang lebih baik.

Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan terhadap organisasi tempat bekerja, seringkali dipakai syarat untuk promosi. Hal ini disebabkan bahwa dengan loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar.

4. Kejujuran

Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat penting. Contoh, untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan.

5. Tanggung jawab

Seringkali suatu organisasi memerlukan faktor tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab menjadi syarat utama untuk promosi.

Kepandaian bergaul

Untuk promosi jabatan tertentu, mungkin diperlukan kepandaian dalam bergaul sehingga persyaratan kemampuan bergaul dengan orang lain perlu dicantumkan untuk promosi jabatan tersebut. Contohnya, jabatan untuk bagian hubungan masyarakat, penetapan persyaratan pandai bergaul adalah sangat penting.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Prestasi kerja

Pada umumnya setiap organisasi selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kerjanya. Hal ini dapat dilihat dari catatan-catatan prestasi yang telah dikerjakan.

Inisiatif dan kreatif

Untuk syarat promosi jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatifitas yang tinggi.

#### 2.4.4 Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan-tujuan dilakukannya promosi jabatan menurut **Hasibuan (2010:113)** sebagai berikut:

1. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada karyawan yang berprestasi kerja tinggi.
  2. Untuk merangsang agar karyawan lebih semangat bekerja, disiplin tinggi, dan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- Untuk menjamin stabilitas kepegawaian dengan direalisasinya promosi kepada karyawan dengan dasar dan pada waktu yang tepat serta penilaian yang jujur.
- Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan inovasinya yang lebih baik demi keuntungan optimal perusahaan.
- Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja para karyawan dan merupakan daya dorong bagi karyawan lainnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan tersebut tidak kosong maka dipromosikan karyawan lainnya.

Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukkan lamarannya.

Promosi akan memperbaiki status karyawan dari karyawan sementara menjadi karyawan tetap setelah lulus dalam masa percobaannya.

#### 2.4.5 Indikator Promosi Jabatan

Menurut **Simamora (2010:235)** merumuskan indikator-indikator umum yang diperhitungkan dalam proses promosi jabatan sebagai berikut:

##### 1. Kesempatan

Promosi jabatan di perusahaan harus memperhatikan kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan persyaratan jabatan yang ditetapkan oleh manajemen.

##### Kemampuan

Promosi jabatan di perusahaan harus dilakukan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja dengan turut mempertimbangkan kreatifitas dalam bekerja.

##### Keadilan

Perusahaan harus melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan dan mempertimbangkan kinerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Prosedur

Promosi jabatan di perusahaan harus memiliki prosedur pelaksanaan yang baku dan dilakukan sesuai dengan prosedur.

#### 2.4.6 Promosi Jabatan dalam Pandangan Islam

Promosi jabatan akan lebih baik jika dilakukan oleh manajer personalia bukan permintaan dari karyawan yang ingin dipromosikan, sehingga hal tersebut dapat menghindari dari unsur-unsur ketidakadilan, karena pada dasarnya dalam promosi hal yang paling penting adalah keadilan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Q.S Yusuf ayat 54-55:

وَقَالَ الْمَلِكُ أَتُؤْنِي بِهِ؟ أَسْتَخْلِصُهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ  
 أَمِينٌ ﴿٥٤﴾ قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ ﴿٥٥﴾

Artinya: Dan raja berkata: "Bawalah Yusuf kepadaku, agar aku memilih dia sebagai orang yang dekat kepadaku." Maka ketika raja telah bercakap-cakap dengan Yusuf, dia (raja) berkata, "Sesungguhnya kamu (mulai) hari ini menjadi seorang yang berkedudukan tinggi lagi dipercayai pada sisi kami."

Dia (Yusuf) berkata, "Jadikanlah aku bendaharawan negeri (Mesir); karena sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, dan berpengetahuan."

Pada ayat diatas dijelaskan ketika seseorang memangku jabatan, sikap-sikap yang patut dimiliki adalah sikap bisa dipercaya (menjaga amanah) dengan

menjaga kepercayaan yang telah dibebankan lewat jabatannya. Sifat yang kedua yaitu cakap dibidangnya (terampil), selain berilmu pengetahuan memiliki keterampilan dapat membantu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

## 2.5 Pengaruh Antar Variabel

### 2.5.1 Pengaruh Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **Sastrohadiwiryono (dalam Kadarisman, 2012:68)** mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang maksimal kepada perusahaan.

**Arman Firmansyah (2017)** melakukan penelitian tentang “Pengaruh Program Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. KAI DAOP II Bandung”. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan semakin baik program mutasi maka kepuasan kerja pun semakin tinggi. Hal ini juga didukung oleh metode pengolahan data uji statistik t yang menunjukkan terdapat pengaruh antara program mutasi terhadap kepuasan kerja.

### 2.5.2 Pengaruh Promosi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut **Siagian (2013:298)** semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi pula. Berbagai alasannya antara lain ialah:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak,

Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan kerjanya,

Status sosial yang relatif tinggi didalam dan diluar organisasi.

Dengan demikian alasan-alasan tersebut bertalian erat dengan prospek bagi seseorang untuk dipromosikan bahwa apabila seseorang sudah menduduki jabatan tertentu kepuasan kerjanya akan cenderung lebih besar.

**Djoko Koestanto (2011)** melakukan penelitian tentang “Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Patra Convention Semarang”. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik pelaksanaan promosi jabatan diperusahaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Meskipun pada penelitian ini diketahui bahwa promosi jabatan berlangsung secara tidak memuaskan, namun oleh karena tingkat kepuasan kerja juga hanya berada pada kategori cukup memuaskan, maka masih dapat dirasakan pengaruhnya secara signifikan meskipun tidak sebesar yang ditimbulkan oleh pengaruh kompensasi.

#### 2.6 Penelitian Terdahulu

Berikut penulis sertakan beberapa penelitian terdahulu yang dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:



**Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu**

	<b>Nama (Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau	Hilal Akbar (2017)	Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.	X1= Promosi X2= Mutasi Jabatan Y= Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil output pada promosi jabatan dan mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.
	2. Adelia Trisna Putri (2015)	Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru.	X1= Promosi X2= Mutasi Jabatan Y= Kepuasan Kerja	Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa promosi dan mutasi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kanwil II PT Pegadaian (Persero) Pekanbaru sebesar 88,1%.
	Settyo Utomo (2016)	Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jambi.	X1= Promosi X2= Mutasi Jabatan Y= Kepuasan Kerja	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa promosi dan mutasi jabatan berpengaruh simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jambi.
	Arman Firmansyah (2017)	Pengaruh Program Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. KAI DAOP II Bandung.	X= Mutasi Y= Kepuasan Kerja	Berdasarkan uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari program mutasi terhadap kepuasan kerja.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
	Novian Doni Mahendra, Dkk (2015)	Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri.	X1= Pelaksanaan Mutasi X2= Karakteristik Pekerjaan Y= Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan mutasi pegawai dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja di PT. Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri.
6.	Pulung Perdana (2010)	Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Panghegar Bandung.	X= Promosi Jabatan Y= Kepuasan Kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Panghegar Bandung.
7.	Djoko Koestanto (2011)	Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Patra Convention Semarang.	X1= Promosi Jabatan X2= Kompensasi Y= Kepuasan Kerja	Dari hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Definisi Operasional

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel dan Indikator Penelitian**

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Y)	Sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada karyawan yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. <b>Umam (2010:192)</b>	1. Balas jasa yang adil dan layak 2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian 3. Berat ringannya pekerjaan 4. Suasana dan lingkungan pekerjaan 5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan 6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya <b>Hasibuan (2010:203)</b>	Likert
Mutasi (X1)	Suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. <b>Moekijat (2010:112)</b>	1. Pengalaman 2. Pengetahuan 3. Kebutuhan 4. Kecakapan 5. Tanggung jawab <b>Hasibuan (2010:103)</b>	Likert
Promosi Jabatan (X2)	Proses kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan kepada jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. <b>Nuraini (2013:75)</b>	1. Kesempatan 2. Kemampuan 3. Keadilan 4. Prosedur <b>Simamora (2010:235)</b>	Likert

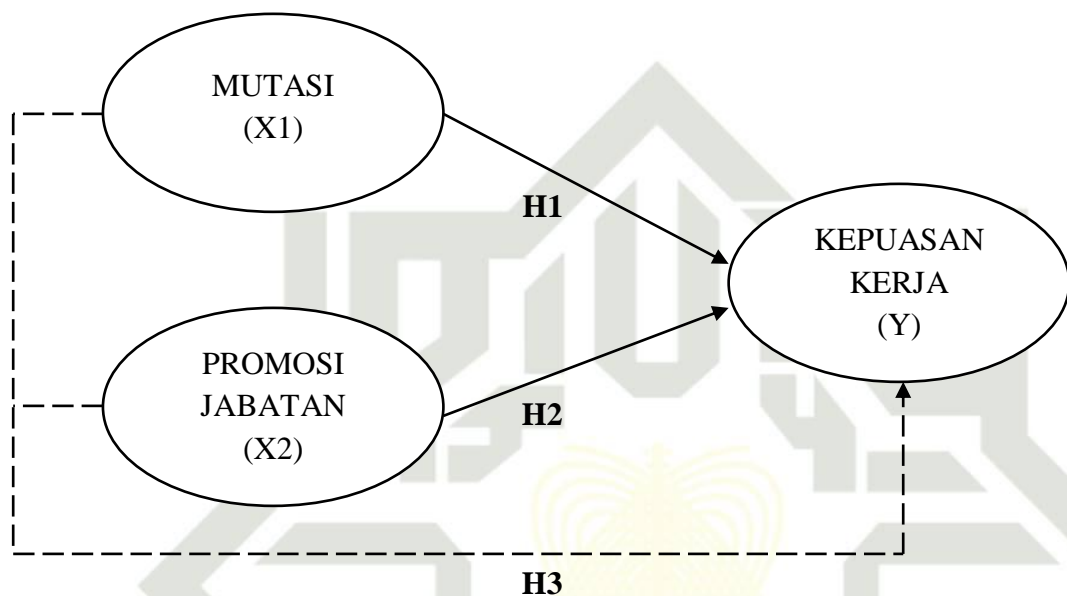


#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan pada pemikiran diatas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

Sumber : Sastrohadiwiryo (dalam Kadarisman, 2012), Siagian (2013)

Keterangan :

Mutasi (X1)	: Variabel Bebas
Promosi Jabatan (X2)	: Variabel Bebas
Kepuasan Kerja (Y)	: Variabel Terikat
—————	: Garis Parsial
- - - - -	: Garis Simultan

### 2.9 Variabel Penelitian

#### 2.9.1 Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.9.2 Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat. Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah mutasi (X1) dan promosi jabatan (X2).

### 2.10 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga Mutasi berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.
- H2 : Diduga Promosi Jabatan berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.
- : Diduga Mutasi dan Promosi Jabatan berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi di PT. Metro Riau, Jalan Soekarno-Hatta No. 20-28, Kota Pekanbaru, Riau dan waktu penelitian ini dilakukan terhitung sejak proposal penelitian ini diseminarkan pada bulan April 2019 s/d Agustus 2019.

#### 3.2 Jenis dan Sumber Data

##### 3.2.1 Jenis Data

Menurut **Sugiyono (2014:93)** adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

a. Data Kualitatif

Yaitu data yang berbentuk kata-kata atau berbentuk pernyataan-pernyataan yang sesuai dengan kategori untuk mencapai kesimpulan.

b. Data Kuantitatif

Yaitu data yang dapat dihitung misalnya jumlah pegawai, serta data lainnya yang dapat menunjang pokok permasalahan.

##### 3.2.2 Sumber Data

Menurut **Sugiyono (2014:193)** sumber data yang akan menjadi bahan analisis dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur



organisasi dan lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data primer dapat juga dikatakan sebagai data yang diperoleh secara langsung dari tanggapan responden terhadap item pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dan wawancara.

#### Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan dan laporan-laporan penelitian.

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi

Menurut **Sugiyono (2014:115)** Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Metro Riau sebanyak 64 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut **Sugiyono (2014:116)** sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan *Non Probability Sampling*, dengan teknik *Sampling Jenuh* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Metro Riau Pekanbaru yaitu sebanyak 64 orang karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### Interview (Wawancara)

Menurut **Sugiyono (2014:194)** interview yaitu pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

#### Kuesioner (Angket)

Menurut **Sugiyono (2014:199)** kuesioner yaitu pengumpulan data dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden dalam penelitian ini. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator penelitian yaitu tentang mutasi, promosi jabatan, dan kepuasan kerja. Skala pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, dengan skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- |    |                           |               |
|----|---------------------------|---------------|
| a. | Sangat Setuju (SS)        | diberi skor 5 |
| b. | Setuju (S)                | diberi skor 4 |
| c. | Netral (N)                | diberi skor 3 |
| d. | Tidak Setuju (TS)         | diberi skor 2 |
| e. | Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor 1 |

### 3.5 Metode Analisa Data

#### 3.5.1 Analisis Deskriptif

Menurut **Sugiyono (2014:206)** analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau

menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

### 3.5.2 Analisis Kuantitatif

Menurut **Sugiyono (2014:208)** analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi diantara variabel mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru dengan terlebih dahulu menyebar kuesioner. Data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner tersebut, kemudian dihitung dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 21 for windows.

### 3.7 Uji Kualitas Data

Menurut **Sugiyono (2014:172)** uji kualitas instrumen bertujuan mengetahui konsistensi dan akursi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner responden, yaitu keharusan kuesioner harus valid dan reliabel.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner



mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS 21. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat  $(n-2)$ . Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu kejadian. Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil sebaliknya jika alat pengukur rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *cronbach alfa* ( $\alpha$ ) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alfa* lebih besar dari 0,60.

### 3.8 Uji Asumsi Klasik

#### 3.8.1 Uji Normalitas

Menurut **Suliyanto (2011 :69)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variable independen

mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *scatter plot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Data yang berdistribusi normal jika data tersebut berbentuk sebuah lonceng yang kedua sisinya tidak terhingga.

### 3.8.2 Uji Multikolinieritas

Menurut **Suliyanto (2011:81)** uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### 3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Suliyanto (2011:95)** heteroskedastisitas berarti ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama (konstan). Sebaliknya, jika varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama (konstan) maka disebut homoskedastisitas. Masalah heteroskedastisitas sering terjadi pada penelitian yang menggunakan data *cross-section*, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas

dilakukan dengan mengamati *scatterplot*. Jika *scatterplot* menyebar secara acak maka hal itu menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang dibentuk, dan begitupun sebaliknya.

### 3.9 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut **Suliyanto (2011:53)** untuk menganalisis data penulisan menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Mutasi

X<sub>2</sub> = Promosi jabatan

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi (parsial)

e = Tingkat Kesalahan

### 3.10 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji t, uji f dan uji koefisien determinasi.

#### 3.10.1 Uji secara simultan (Uji F)

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang



dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan  $df=(k-1),(n-k)$ .

Adapun tingkat kepercayaan yang digunakan 95% atau taraf signifikasinya adalah 5% dengan kriteria sebagai berikut :

Apabila  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (y)

2. Apabila  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (y).

### 3.10.2 Uji secara parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan sebesar 95% dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan  $df = n-k$ .

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima berarti ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variabel terikat (y)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari masing-masing variabel bebas ( $x$ ) terhadap variabel terikat ( $y$ ).

### 3.10.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Yaitu pengujian dengan kontribusi pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dimana  $R^2$  nilainya adalah  $0 < R^2 < 1$  semakin mendekati 1 nilai koefisien determinasinya ( $R^2$ ) maka akan semakin kuat pengaruh antara kedua variabel tersebut. Dalam penelitian ini digunakan  $\alpha = 0,1$ , artinya kesalahan dari analisis sebesar 10%. Dengan perkataan lain, tingkat kepercayaan dari estimasi terhadap populasi adalah sebesar 90%.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 4.1 Sejarah PT. Metro Riau Pekanbaru

Metro Riau adalah sebuah koran lokal di provinsi Riau yang terbit sejak tahun 2005. Metro Riau pertama kali terbit tanggal 1 April 2005 dengan halamannya yang berjumlah 24 halaman. Metro Riau berdirinya diprakarsai oleh 3 orang tokoh, yakni Ahmad Rodhi, Heric Rakasiwa, dan Yudhi DW. Sejak pertama kali terbit Metro Riau telah memiliki mesin cetak sendiri. Metro Riau adalah sebuah media cetak berbentuk koran yang terbit setiap pagi.

Tidak hanya wartawan di Pekanbaru, dari awal Metro Riau sudah merekrut wartawan dari seluruh kota dan kabupaten di provinsi Riau untuk ditempatkan di berbagai daerah di provinsi Riau. Awalnya ada 40 orang anggota redaksi Metro Riau yang terdiri dari wartawan kota, wartawan daerah, redaktur, dan redaktur pelaksana yang mengelola Harian Metro Riau. Kantor redaksi Metro Riau berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 20-28, Gedung Metro Grha Pena Pekanbaru- Riau. Di gedung berlantai tiga inilah kegiatan keredaksian berjalan setiap harinya.

Metro Riau yang awalnya memiliki 24 halaman, kemudian meningkat menjadi 28 halaman dan menjadi 32 halaman sampai sekarang. Perubahan jumlah halaman tersebut terjadi antara tahun 2007-2008. Dalam kesehariannya Metro Riau memiliki ciri khas berupa halaman mandarin yakni *Hua Shan* dan *Hua Yu Xin Zhe*. Menurut Pimpinan Redaksi Metro Riau, Ahmad Rodhi halaman tersebut ada untuk mengakomodasi berbagai budaya dan etnis yang ada di Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Saat pertama kali Metro Riau terbit belum ada media yang mengakomodasi etnis tionghoa. Melalui pendekatan budaya, maka Metro Riau menghadirkan rubrik mandarin tersebut agar dapat menyatukan budaya yang ada agar tidak terkotak-kotak. Selain halaman bernuansa mandarin tersebut, terdapat halaman khusus seperti halaman bisnis dan advertorial. Untuk halaman bisnis berisikan berita tentang produk dan perdagangan sehingga masyarakat bisa mendapatkan informasi terbaru seputar bisnis.

Tak hanya itu, halaman advertorial dan pariwara juga terdapat di koran ini. Halaman advertorial ini biasanya memuat informasi seputar pembangunan berbagai kabupaten dan kota yang ada di provinsi Riau. Halaman advertorial ini sudah ada sejak pertengahan tahun 2005 silam. Harga jual Metro Riau pertama kali adalah Rp 2000,- yang kemudian menjadi Rp 2500,- dan saat ini Rp 3000. Hal ini disebabkan bahan baku kertas yang selalu mengalami kenaikan harga dari tahun ke tahun.

Sebagai media yang berwawasan dan berkepribadian, Metro Riau berupaya mengakomodasikan berbagai etnis, budaya, dan agama yang ada. Untuk itu, Metro Riau menghadirkan mimbar dari berbagai agama yang diakui oleh pemerintah Indonesia, serta tidak mengkotak-kotak etnis yang ada di Indonesia. Metro Riau tidak hanya memberitakan salah satu komunitas saja, sehingga koran Metro Riau dapat diterima masyarakat luas.

Dari segi penyajian berita, Metro riau menekankan bentuk *soft news*. Maksudnya Metro Riau menyajikan berita secara ringan, tidak berapi-api, dan

tidak bersifat menjustifikasi suatu hal. Saat ini Metro Riau juga memiliki e-paper yang dapat diakses melalui situs *metroriau.com*.

## 4.2 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. Metro Riau
Alamat Perusahaan	: Jalan Soekarno-Hatta No. 20-28 Pekanbaru-Riau
Email	: <a href="mailto:metroriau.redaksi@gmail.com/">metroriau.redaksi@gmail.com/</a>
Website	: <a href="http://www.metroriau.com">www.metroriau.com</a>
Tahun Berdiri	: 1 April 2005
Jenis Media	: Surat Kabar
Bahasa	: Indonesia dan Mandarin
Edisi	: Harian Pagi
Terbit	: 7 Hari (seminggu)
Jumlah Halaman	: 32 Halaman
Ukuran halaman	: 540 mm x 7 kolom
Cetakan	: 50.000 eksemplar per-edisi
Pengelola:	
1) Direktur / Presiden Komisaris	: Heric Rakasiwa
2) Pimpinan Umum	: Maskur
3) Pimpinan Perusahaan / Wakil PU	: Saparuddin Koto
4) Pimpinan Redaksi	: Adlis Pitrajaya

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.3 Logo PT. Metro Riau Pekanbaru



Gambar 4.1

Logo PT. Metro Riau Pekanbaru

Sumber: <https://metroriau.com/>

### 4.4 Visi dan Misi PT. Metro Riau Pekanbaru

#### a. Visi PT. Metro Riau Pekanbaru

“Menjadi koran harian terkemuka di Provinsi Riau yang menjadi acuan dalam usaha meningkatkan kebebasan publik untuk berpikir dan berpendapat serta membangun peradaban yang menghargai kecerdasan dan perbedaan”.

#### b. Misi PT. Metro Riau Pekanbaru

Untuk dapat mewujudkan visi yang telah disepakati, maka ditetapkan pernyataan misi sehingga diharapkan seluruh karyawan dan pihak yang berkepentingan dapat mengenal PT. Metro Riau Pekanbaru, dan mengetahui peran dan program-programnya serta hasil yang akan diperoleh di waktu-waktu yang akan datang. Misi PT. Metro Riau Pekanbaru sebagai berikut:



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menghasilkan koran harian yang bermutu tinggi, berwawasan dan berkepribadian, independen dan bebas dari segala tekanan serta berpegang teguh kepada kode etik jurnalistik,

Menjadi tempat kerja yang sehat dan menyejahterakan serta mencerminkan keragaman,

Memiliki proses kerja yang menghargai dan memberi nilai tambah kepada semua pemangku kepentingan,

Menjadi lahan kegiatan yang memperkaya khazanah religi, artistik, intelektual, dan dunia bisnis melalui peningkatan ide-ide baru, bahasa dan tampilan yang baik,

5. Menjadi pemimpin pasar dalam bisnis media massa di provinsi Riau.

Dengan Motto: “Berwawasan dan Berkepribadian”

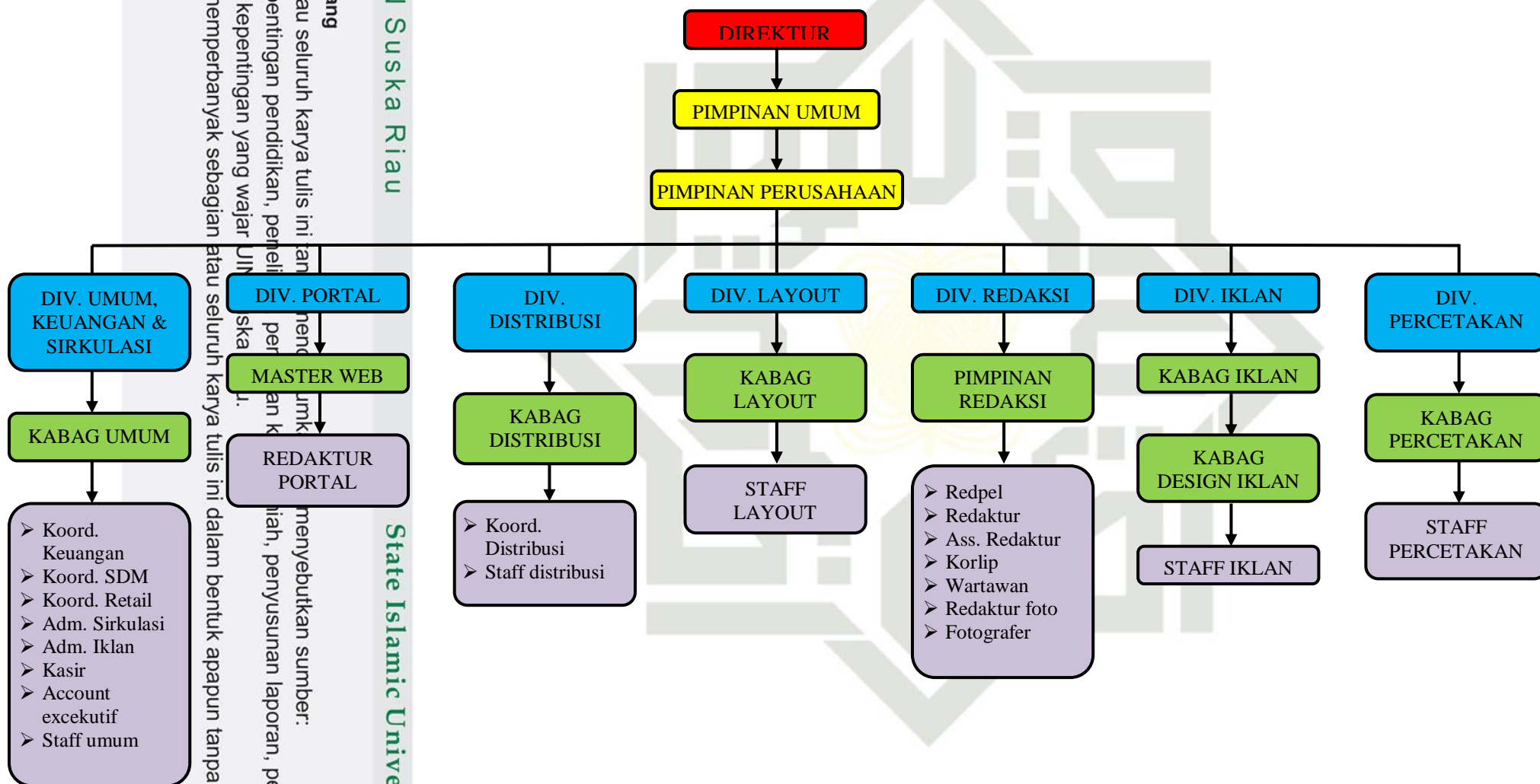
#### 4.5 Struktur Organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru

Bentuk struktur organisasi yang dipakai oleh PT. Metro Riau Pekanbaru adalah tipe lini atau bentuk organisasi garis. Bentuk organisasi garis ini merupakan bentuk organisasi yang paling sederhana dengan para bawahannya dibandingkan dengan bentuk organisasi lain.

Struktur organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru dapat dilihat pada gambar berikut:

UIN SUSKA RIAU

**Gambar 4.2**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT. METRO RIAU PEKANBARU**



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.36 Uraian Tugas (*Job Description*) Bagian/Divisi Kerja PT. Metro Riau Pekanbaru

Berikut ini adalah *Job Description* dari setiap divisi pada struktur organisasi PT. Metro Riau Pekanbaru yang terdiri dari:

#### Direktur

Direktur perusahaan bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan dan operasional perusahaan secara umum. Secara garis besarnya dapat disebut bahwa tugas Direktur utama adalah membuat keputusan tentang arah dan kebijakan perusahaan berdasarkan rencana perusahaan dan bekerja dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 2. Pimpinan Umum

Pimpinan Umum yaitu orang yang diangkat oleh Direktur untuk melaksanakan operasional sehari-hari perusahaan dengan kata lain fungsi manajemen perusahaan dikendalikan langsung oleh seorang Pimpinan Umum yang pada suatu saat harus bertanggung jawab kepada Direktur.

#### Pimpinan Perusahaan

Pimpinan Perusahaan bertanggung jawab atas kegiatan yang dilakukan di bidang administrasi, keuangan, iklan, dan sebagainya. Pimpinan Perusahaan mempunyai tugas mengkoordinasikan setiap kegiatan-kegiatan tersebut diatas agar dapat dilakukan secara efektif dan efisien.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Divisi Umum, Keuangan dan Sirkulasi

- a. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan training yang dilakukan dengan cara mengundang para ahli untuk memberikan pengarahan pada bidang dan disiplin ilmu tertentu yang sesuai dengan tujuan dan sasaran training. Memberlakukan peraturan dan meningkatkan disiplin kerja karyawan untuk bekerjasama secara bertanggung jawab.
- b. Mempunyai tanggung jawab atas pengawasan keuangan secara berkala untuk semua satuan kerja yang berguna untuk menekan angka pemborosan belanja pada perusahaan, memonitor perkembangan dan kebutuhan piutang pada setiap kegiatan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan meningkatkan penghasilan, tunjangan dan kompensasi dengan menetapkan standar gaji yang sesuai.
- d. Mengendalikan dan mendayagunakan karyawan yang ada semaksimal mungkin untuk meningkatkan produktifitas dan motivasi kerja karyawan.

#### Divisi Portal

Menjaga jalannya sebuah website Metro Riau. Lancar dan tidaknya sebuah website akan menjadi tanggung jawab penuh oleh seorang master web. Master web akan segera memperbaiki coding dari sebuah website apabila ada link dari website yang mengalami kerusakan. Selain itu seorang master web juga harus menjaga keamanan / security dari sebuah website tersebut.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Divisi Distribusi

Mengatur pengiriman koran kepada agen, termasuk pekerjaan menghitung, membungkus dan membuat alamat masing-masing, tujuan, baik dalam maupun luar kota. Selain itu juga bertugas mengatur pengiriman baik melalui kendaraan perusahaan, maupun lewat angkutan umum agar dapat dibaca oleh seluruh pelanggan koran Metro Riau.

#### Divisi Layout

Merancang cover atau kulit muka, membuat dummy atau nomor contoh sebelum produk dicetak dan dijual ke pasar, mendesain dan me-layout setiap halaman dengan naskah, foto, dan angka-angka, mengatur peruntukan halaman untuk naskah, menulis judul berita, anak judul, caption foto, nama penulis pada setiap naskah, menulis nomor halaman, nama rubrik/desk, nomor volume terbit, hari terbit, dan tanggal terbit pada setiap edisi.

#### 8. Divisi Redaksi

Pimpinan Redaksi ialah orang yang diberi tanggung jawab untuk mengelola masalah penerbitan surat kabar, dimulai dari tahap pencarian materi yang akan dimuat sampai setelah berita tersebut dikonsumsi oleh pembaca. Mengkoordinir seluruh kegiatan redaksi dan pracetak sehingga surat kabar terbit pada waktunya dan bertanggung jawab kepada Direktur.

#### Divisi Iklan

Melakukan perluasan atau pengembangan terhadap tingkat pemasangan iklan, baik didalam kota maupun di daerah-daerah, memperbaiki penampilan iklan Metro Riau untuk menumbuhkan kepercayaan pelanggan dengan cara mengurangi

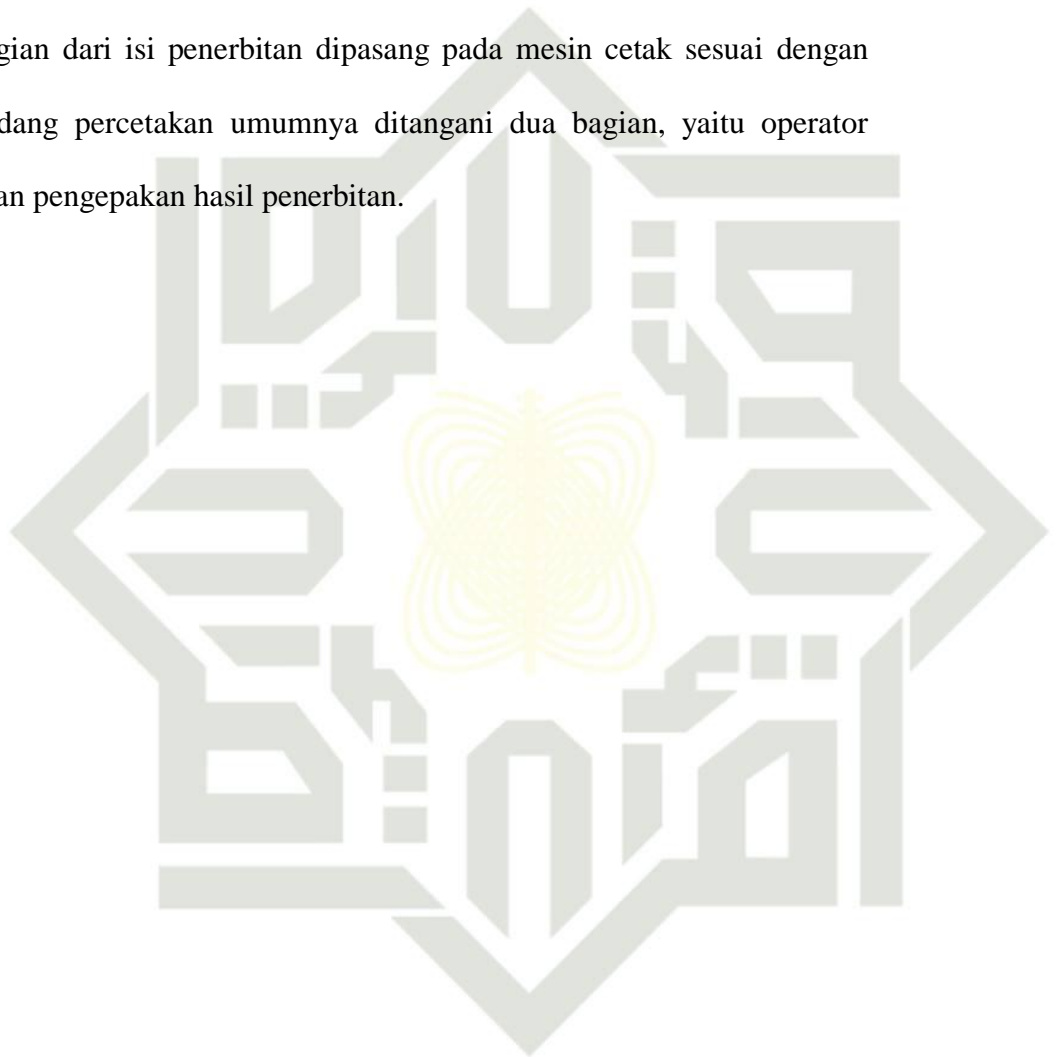
### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tingkat kesalahan, memperbaiki bentuk desain iklan yang lebih menarik untuk dibaca.

#### c. Divisi Percetakan

Bagian mencetak penerbitan koran. Prosesnya, master plate baja yang merupakan bagian dari isi penerbitan dipasang pada mesin cetak sesuai dengan tempatnya. Bidang percetakan umumnya ditangani dua bagian, yaitu operator cetak dan bagian pengepakan hasil penerbitan.



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel mutasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel mutasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru.
2. Variabel promosi jabatan secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru.
3. Variabel mutasi dan promosi jabatan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Metro Riau Pekanbaru.

#### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan beberapa saran antara lain :

Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT. Metro Riau Pekanbaru untuk menerapkan program mutasi dilaksanakan atas dasar keadilan dan kaitannya dengan penempatan dalam jabatan benar-benar

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

direncanakan dan transparan sehingga kepuasan kerja karyawan terus meningkat.

Sebaiknya PT. Metro Riau Pekanbaru dalam menerapkan promosi jabatan lebih baik lagi dengan memperhatikan kembali kesempatan karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan yang disesuaikan pula dengan kemampuan yang dimiliki karyawannya seperti keterampilan, pengetahuan, serta hasil kerjanya selama di perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an. 2013. *As-Salam Al-Qur'an Dan Terjemahannya*. Bandung : Mizan Media Utama.
- Adelia Trisna Putri. 2015. *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kanwil II PT. Pegadaian (Persero) Pekanbaru*. Jom FEKON Vol. 2 No. 1 Februari 2015. Universitas Riau.
- Aman Firmansyah. 2017. *Pengaruh Program Mutasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di PT. KAI DAOP II Bandung*. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen. Universitas Widyatama.
- Djoko Koestanto. 2011. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Patra Convention Semarang*. Jurnal. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Diponegoro.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Dodi, Susi Evanita. 2014. *Pengaruh Mutasi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat Area Solok*. Jurnal. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Padang.
- Halal Akbar. 2017. *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. UMSU.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Soekijat. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Novian Doni Mahendra, Dkk. 2015. *Pengaruh Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Di PT. Deltomed Laboratories Kabupaten Wonogiri*. Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran. FKIP. Universitas Sebelas Maret.

Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Ainisyam.

Putung Perdana. 2010. *Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Hotel Panghegar Bandung*. Skripsi. Fakultas Bisnis Dan Manajemen. Universitas Widyatama.

Rivai, Veithzal., Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2009. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

Settyo Utomo. 2016. *Pengaruh Promosi Dan Mutasi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Jambi*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Malang.

Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silviana Damayanti, Sri Harini. 2018. *Pengaruh Promosi Jabatan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Perwita Margasakti Jakarta*. Jurnal Visionida Vol. 4 No. 1 Juni 2018. Fakultas Ekonomi. Universitas Djuanda Bogor.

Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Swatno., Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Thamam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran 1: Lembar Kuesioner**

**LEMBAR KUESIONER**

**PENGARUH MUTASI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. METRO RIAU PEKANBARU**

Kepada:

Bapak/Ibu yang Terhormat,

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuk skripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau, mengambil judul penelitian *"Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru"*. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapkan terimakasih.

**A. Data Umum**

1. Nama Responden : ..... (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden : .....
3. Jenis Kelamin : .....
4. Pendidikan Terakhir : .....
5. Masa Kerja : .....
6. Jabatan : .....

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terimakasih dan selamat bekerja.

**C. Keterangan Skor Penilaian**

1. Sangat Setuju : SS dengan nilai = 5
2. Setuju : S dengan nilai = 4

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Netral : N dengan nilai = 3
4. Tidak Setuju : TS dengan nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju : STS dengan nilai = 1

### PERNYATAAN TENTANG KEPUASAN KERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Balas jasa yang adil dan layak</b>						
1	Penghasilan yang saya terima sudah adil dan cukup untuk memenuhi kebutuhan saya.					
<b>Indikator Penempatan yang tepat sesuai keahlian</b>						
2	Penempatan jabatan saya sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian saya.					
<b>Indikator Berat-ringannya pekerjaan</b>						
3	Tuntutan dan beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
<b>Indikator Suasana dan lingkungan pekerjaan</b>						
4	Lingkungan tempat saya bekerja aman dan sudah sesuai standar.					
<b>Indikator Peralatan yang menunjang pekerjaan</b>						
5	Peralatan dan fasilitas penunjang perusahaan sudah lengkap dan tersedia.					
<b>Indikator Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya</b>						
6	Pimpinan bersikap baik dan memiliki jiwa pemimpin didalam kepemimpinannya.					

### PERNYATAAN TENTANG MUTASI (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Pengalaman						
1	Mutasi yang dilaksanakan oleh perusahaan dapat menambah pengalaman kerja saya lebih banyak lagi.					
Indikator Pengetahuan						
2	Mutasi yang dilakukan perusahaan akan menambah pengetahuan serta pemahaman saya terhadap tugas-tugas dan fungsi pekerjaan yang baru.					
Indikator Kebutuhan						
3	Saya merasa mutasi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.					



**Indikator Kecakapan**

4	Mutasi yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan skill dan kompetensi yang saya miliki.					
---	--	--	--	--	--	--

**Indikator tanggung jawab**

5	Dengan dilakukannya mutasi, saya merasa dipercaya dan memiliki tanggung jawab terhadap jabatan dan tugas yang diberikan.					
---	--	--	--	--	--	--

**PERNYATAAN TENTANG PROMOSI JABATAN (X2)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
Indikator Kesempatan						
1	Saya memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lainnya untuk mendapatkan promosi jabatan.					
2	Latar belakang pendidikan yang saya miliki mempengaruhi kesempatan saya untuk mendapatkan promosi jabatan.					
Indikator Kemampuan						
3	Kemampuan serta pengalaman kerja yang saya miliki dapat mempengaruhi promosi jabatan yang akan diberikan kepada saya.					
4	Saya merasa pantas mendapatkan promosi karena saya memiliki kreatifitas dalam bekerja.					
Indikator Keadilan						
5	Perusahaan tempat saya bekerja melakukan program promosi secara adil dengan memperhatikan kompetensi dan kinerja yang dimiliki karyawan.					
Indikator Prosedur						
6	Promosi jabatan yang diberikan perusahaan kepada saya maupun karyawan lainnya memiliki prosedur pelaksanaan yang baku.					
7	Perusahaan tempat saya bekerja melaksanakan program promosi sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					

**TERIMA KASIH ☺**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 2: Tabulasi Data Variabel Penelitian

Kepuasan Kerja (Y)						Total Y	Mutasi (X1)					Total X1	Promosi (X2)							Total X2
Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	
3	3	3	3	3	4	20	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	3	3	3	24
3	5	3	3	3	4	23	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	3	4	4	27
3	4	3	3	3	4	23	3	3	4	3	4	17	4	4	3	3	4	4	4	26
3	3	3	3	3	4	21	3	3	3	3	3	15	4	5	4	4	4	4	4	29
4	4	3	3	3	4	26	4	5	4	5	4	22	4	5	4	5	5	5	5	33
4	5	3	3	3	5	27	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	4	4	3	26
3	3	3	3	3	3	18	4	4	3	3	4	18	3	4	3	3	3	3	3	22
3	2	3	3	3	4	21	2	4	4	4	4	18	4	3	4	4	3	3	3	24
4	3	3	3	3	4	23	4	5	5	4	5	23	3	3	3	4	3	3	3	22
5	5	3	3	3	4	28	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	3	3	4	25
4	3	3	3	3	3	21	4	4	5	4	5	22	3	3	4	3	4	3	4	24
5	5	3	3	3	4	27	5	4	4	4	5	22	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	3	3	3	5	25	4	4	4	4	5	21	4	5	4	5	4	4	5	31
4	5	3	3	3	4	26	5	4	5	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	3	4	24	3	4	5	4	4	20	4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	3	3	3	5	26	4	3	5	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35
2	4	3	3	3	3	21	4	5	4	4	5	22	3	3	3	3	3	3	3	21
4	5	3	3	3	5	28	5	4	5	5	5	24	4	3	4	4	3	3	3	24
4	3	3	3	3	3	21	4	4	4	4	5	21	3	4	3	3	3	3	4	23
4	4	3	3	3	5	27	5	5	5	5	5	25	4	4	3	3	4	4	5	27
4	4	3	3	3	4	22	5	4	5	4	3	21	4	5	4	4	4	4	3	28
4	5	3	3	3	4	25	4	5	5	4	5	23	4	5	4	5	5	5	4	32
4	5	3	3	3	5	28	5	5	4	4	5	23	4	3	4	4	4	4	4	27
4	3	3	3	3	4	23	5	4	5	5	5	24	3	3	3	3	3	3	3	21
5	5	3	3	3	4	27	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	3	3	4	25
4	4	3	3	3	4	24	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	4	3	3	23
2	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	3	3	24

4	4	4	4	4	5	25	5	4	4	3	4	20	4	5	4	5	4	4	4	30
4	5	2	5	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	3	3	23	3	4	4	3	4	18	4	4	3	3	4	5	3	26
4	5	4	4	5	5	28	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	23	4	5	4	5	5	5	4	32
4	5	5	5	5	5	28	5	5	5	5	4	24	4	4	3	3	4	4	3	25
5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	4	4	25	5	4	5	5	5	24	5	3	4	4	3	3	3	25
4	5	5	5	5	5	28	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	5	35
4	3	4	4	4	4	23	5	4	5	4	4	22	4	4	3	3	4	4	4	26
5	5	5	5	5	5	29	4	4	4	4	3	19	5	5	5	5	5	5	5	35
5	4	4	4	3	3	25	4	4	4	4	4	20	4	5	4	5	5	5	5	33
3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	5	5	25	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	3	4	4	31
4	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	3	26
4	4	4	4	3	3	23	4	4	4	3	4	19	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	5	4	32
5	4	4	4	4	4	27	5	4	4	3	4	20	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	28	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	3	4	30
5	4	4	4	4	4	27	4	4	5	5	5	23	5	3	4	4	3	3	3	25
5	5	3	3	4	4	27	4	5	4	5	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	4	3	3	4	3	5	27
4	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	5	28
4	4	4	4	3	3	23	4	3	4	3	3	17	5	5	5	5	4	4	4	32
4	4	4	4	5	5	23	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	3	3	4	25
4	4	4	4	4	4	24	4	5	5	5	4	23	5	5	4	5	4	4	3	30
4	5	5	5	5	5	28	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	4	22	3	3	3	3	3	15	4	5	4	5	4	4	3	29
5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	5	35
5	3	3	3	3	3	22	4	5	4	4	4	21	3	3	3	4	4	3	3	23
4	4	4	4	4	4	23	4	5	4	5	5	23	2	4	4	4	4	3	4	25

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber dalam bentuk apapun.  
 2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk kepentingan komersial tanpa izin tertulis dari lembaga pemberi hak cipta.  
 3. Pengutipan tidak mengikat apabila dikutip untuk tujuan pendidikan dan penelitian, penyusunan laporan, atau untuk keperluan lain.





### Lampiran 3: Uji Kualitas Data

#### Kepuasan Kerja (Y)

##### Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

		Correlations						
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,437**	,453**	,491**	,238	,232	,676**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,072	,080	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	,437**	1	,276*	,648**	,452**	,501**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,001		,036	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	,453**	,276*	1	,548**	,196	,165	,593**
	Sig. (2-tailed)	,000	,036		,000	,140	,217	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	,491**	,648**	,548**	1	,383**	,443**	,827**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,003	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	,238	,452**	,196	,383**	1	,528**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,072	,000	,140	,003		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.6	Pearson Correlation	,232	,501**	,165	,443**	,528**	1	,683**
	Sig. (2-tailed)	,080	,000	,217	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
TOTAL.Y	Pearson Correlation	,676**	,806**	,593**	,827**	,651**	,683**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

#### 2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,801	6

1. Diararng mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan su
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diararng mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## B. Mutasi (X1)

### Uji Validitas Variabel Mutasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan su
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,483**	,647**	,504**	,471**	,784**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,483**	1	,481**	,684**	,487**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,647**	,481**	1	,648**	,568**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,504**	,684**	,648**	1	,534**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,471**	,487**	,568**	,534**	1	,761**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58
TOTAL.X1	Pearson Correlation	,784**	,778**	,834**	,844**	,761**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 2. Uji Reliabilitas Mutasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,859	5



### C. Promosi Jabatan (X2)

#### Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan

Hak C

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan s

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL. X2
Pearson Correlation	1	,439**	,638**	,562**	,342**	,441**	,381**	,682**
X2.1 Sig. (2-tailed)		,001	,000	,000	,009	,001	,003	,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,439**	1	,449**	,635**	,698**	,736**	,502**	,832**
X2.2 Sig. (2-tailed)	,001		,000	,000	,000	,000	,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,638**	,449**	1	,789**	,425**	,416**	,430**	,740**
X2.3 Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,001	,001	,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,562**	,635**	,789**	1	,532**	,542**	,392**	,808**
X2.4 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,342**	,698**	,425**	,532**	1	,799**	,629**	,820**
X2.5 Sig. (2-tailed)	,009	,000	,001	,000		,000	,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,441**	,736**	,416**	,542**	,799**	1	,591**	,842**
X2.6 Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000		,000	,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,381**	,502**	,430**	,392**	,629**	,591**	1	,726**
X2.7 Sig. (2-tailed)	,003	,000	,001	,002	,000	,000		,000
N	58	58	58	58	58	58	58	58
Pearson Correlation	,682**	,832**	,740**	,808**	,820**	,842**	,726**	1
TOTAL								
L.X2 Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	58	58	58	58	58	58	58	58

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 2. Uji Reliabilitas Promosi Jabatan

Reliability Statistics

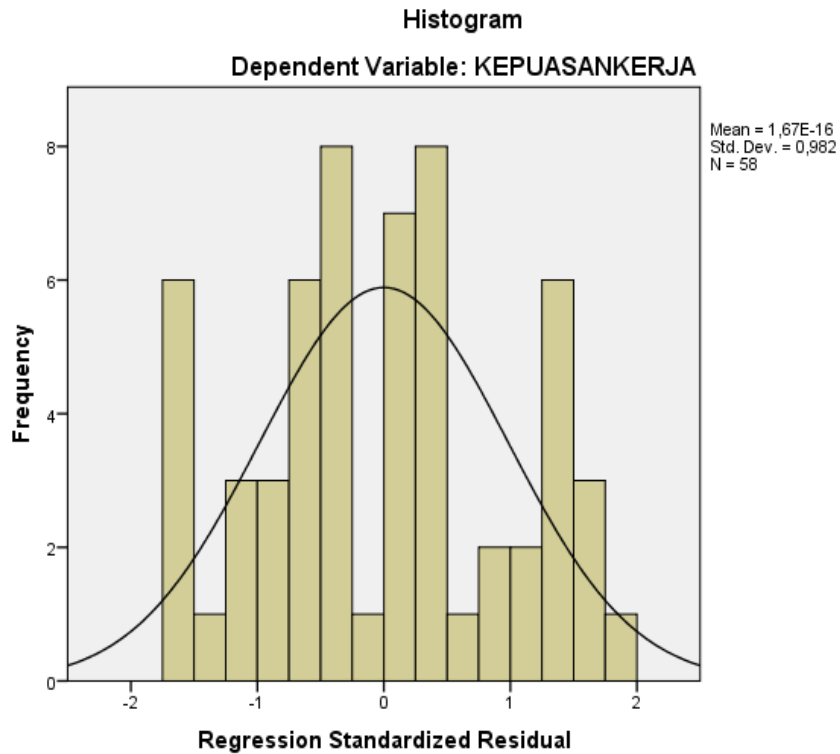
Cronbach's Alpha	N of Items
,892	7



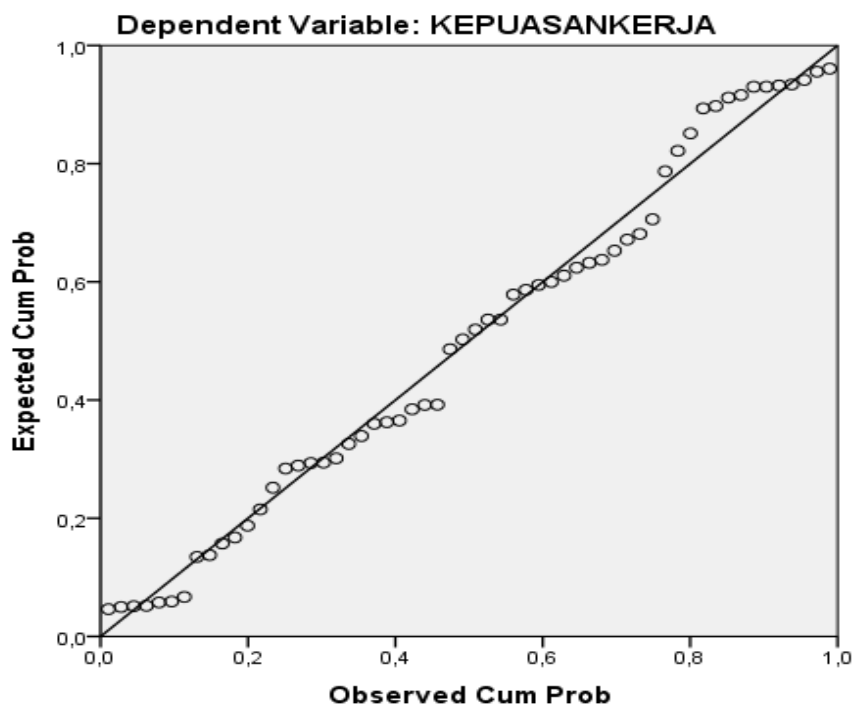
## Lampiran 4: Hasil Olahan SPSS

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Normalitas Data



#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

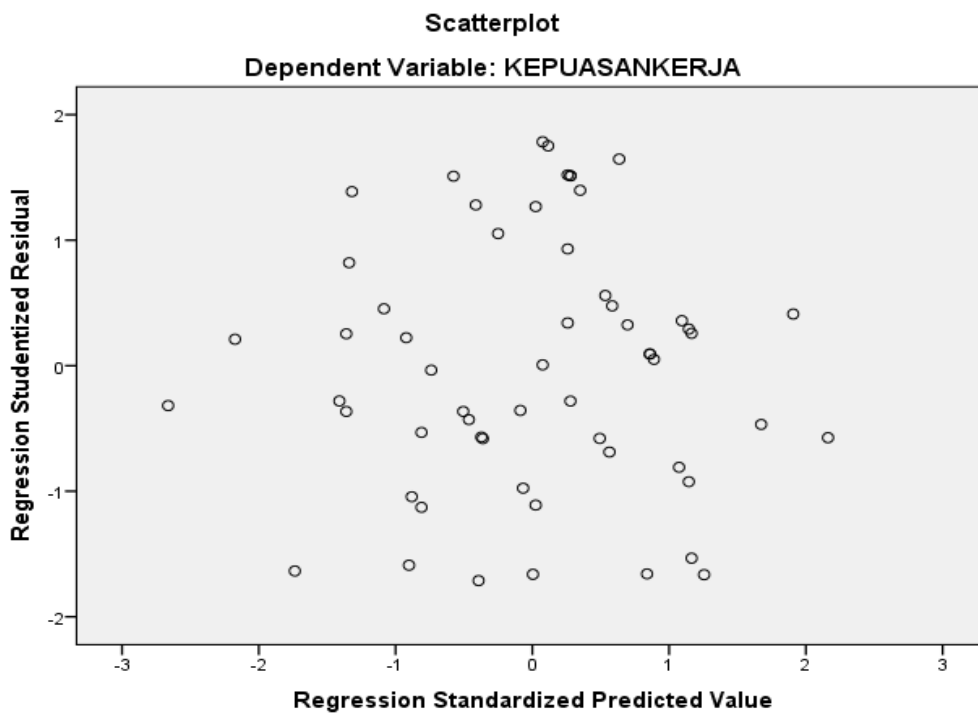
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### b. Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	MUTASI	,992	1,008
	PROMOSI	,992	1,008

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

### c. Heteroskedastisitas



## 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,363	2,256	
	MUTASI	,603	,082	,574
	PROMOSI	,386	,057	,529

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA



### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	319,731	2	159,866	54,551	,000 <sup>b</sup>
	Residual	161,183	55	2,931		
	Total	480,914	57			

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

b. Predictors: (Constant), PROMOSI, MUTASI

#### b. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,363	2,256		,604	,548
1 MUTASI	,603	,082	,574	7,323	,000
PROMOSI	,386	,057	,529	6,754	,000

a. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

#### c. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 <sup>a</sup>	,665	,653	1,71190

a. Predictors: (Constant), PROMOSI, MUTASI

b. Dependent Variable: KEPUASANKERJA

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Lampiran 5: Frekuensi

### a. Kepuasan Kerja

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	3,4	3,4	3,4
3	7	12,1	12,1	15,5
Valid 4	35	60,3	60,3	75,9
5	14	24,1	24,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	11	19,0	19,0	20,7
Valid 4	21	36,2	36,2	56,9
5	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	10,3	10,3	10,3
Valid 4	38	65,5	65,5	75,9
5	14	24,1	24,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12,1	12,1	12,1
Valid 4	29	50,0	50,0	62,1
5	22	37,9	37,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	19,0	19,0	19,0
4	36	62,1	62,1	81,0
5	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Y.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	10	17,2	17,2	17,2
4	29	50,0	50,0	67,2
5	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**b. Mutasi**

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	8	13,8	13,8	15,5
4	27	46,6	46,6	62,1
5	22	37,9	37,9	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12,1	12,1	12,1
4	31	53,4	53,4	65,5
5	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	10,3	10,3	10,3
4	27	46,6	46,6	56,9
5	25	43,1	43,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	12	20,7	20,7	20,7
4	27	46,6	46,6	67,2
5	19	32,8	32,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	7	12,1	12,1	12,1
4	27	46,6	46,6	58,6
5	24	41,4	41,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**c. Promosi Jabatan**

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	9	15,5	15,5	17,2
4	35	60,3	60,3	77,6
5	13	22,4	22,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	19	32,8	32,8	32,8
4	19	32,8	32,8	65,5
5	20	34,5	34,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	22,4	22,4	22,4
4	36	62,1	62,1	84,5
5	9	15,5	15,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	13	22,4	22,4	22,4
4	27	46,6	46,6	69,0
5	18	31,0	31,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	18	31,0	31,0	31,0
4	29	50,0	50,0	81,0
5	11	19,0	19,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X2.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	22	37,9	37,9	37,9
4	22	37,9	37,9	75,9
5	14	24,1	24,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	20	34,5	34,5	34,5
4	24	41,4	41,4	75,9
5	14	24,1	24,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim R

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



## Daftar Pertanyaan Wawancara

1. Menurut anda, apakah mutasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah program mutasi penting untuk diterapkan pada sebuah organisasi/perusahaan?
3. Apa saja manfaat mutasi yang didapatkan oleh karyawan?
4. Menurut anda, apakah promosi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah program promosi penting untuk diterapkan pada sebuah organisasi/perusahaan?
6. Menurut anda, apa tujuan diterapkannya program promosi bagi karyawan?

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonso@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/3299/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 10 Mei 2019 M  
5 Ramadhan 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Metro Riau Pekanbaru  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas  
Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Sinta Widya Ningsih  
NIM. : 11571201017  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul:  
**"Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan pada PT. Metro Riau Pekanbaru"** Untuk itu kami mohon kiranya  
Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa  
tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,

  
Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# METRO RIAU

Berwawasan dan Berkepribadian

Pekanbaru, 20 Juli 2019

NO : 9.0035/MR/PP/SDM/SK/VII/2019  
Perihal : Surat Keterangan Pelaksanaan Riset

Bersama ini menyatakan nama tersebut dibawah ini:

Nama : Sinta Widya Ningsih  
NIM : 11571201017  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Jurusan : Manajemen S1  
Semester : VIII(Delapan)  
Alamat : Pekanbaru

Bahwasanya benar nama tersebut diatas telah melaksanakan Riset dalam rangka penulisan skripsi di PT. Metro Riau Pekanbaru dengan judul **"Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Harian Pagi Metro Riau Pekanbaru"** telah meyelesaikan penelitian tersebut dengan baik.

Demikian surat Keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan dapat dipergunakan seperlunya.

Harian Pagi Metro Riau

  
**SAPARUDIN KOTO**

(Pimpinan Perusahaan)



## BIOGRAFI PENULIS

Sintia Widya Ningsih, anak tunggal dari pasangan Bapak Nurdin dan Ibu Sri Ningsih. Lahir pada tanggal 02 September 1997 di Pekanbaru, Riau. Bersekolah di SD Negeri 025 Sukajadi Pekanbaru, SMP Negeri 23 Pekanbaru dan SMK Negeri 4 Pekanbaru. Kemudian tahun 2015 kuliah di UIN SUSKA RIAU jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Motivasi dan untaian do'a orang tua dan keluarga, juga bimbingan dari pembimbing, penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Dan alhamdulillah atas anugrah hidayah dan rahmat Allah SWT, pada tanggal 9 Oktober 2019 dinyatakan LULUS dalam sidang munaqasyah dan akhirnya penulis dapat meraih dan menyandang gelar Sarjana Ekonomi (S.E). Mempunyai cita-cita serta harapan yang semoga dapat terwujud, dan bersyukur kepada Allah SWT telah dilahirkan dalam agama yang mulia, yaitu Agama Islam.

*~~happiness is when, what you think, what you say, and what you do are in harmony (Mahatma Gandhi)~~*

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.